



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Contables

Unidad de Posgrado

**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

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables
y Empresariales

AUTOR

Luis Angel ANGULO SILVA

ASESOR

Dr. Daniel Irwin YACOLCA ESTARES

Lima, Perú

2023



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

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, Facultad de Ciencias Contables, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Luis Angel Angulo Silva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08634939
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Daniel Irwin Yacolca Estares
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09328052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6262-874X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Víctor Dante Ataupillco Vera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06274261
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Bernardo Javier Sánchez Barraza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09594228
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Catya Evelyn Vásquez Tarazona
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06784373
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Gilberto Indalecio Bustamente Guerrero

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09157042
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.2.3.2 Impuesto a la renta
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos Latitud : -12.05819215 Longitud: -77.0189181894387
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019
URL de disciplinas OCDE	Economía y negocios: Negocios, administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



'Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional'

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES N°011-VDIP-DUPG-FCC/2023

En la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de septiembre de 2023 a las 15:00 horas, en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM, bajo la Presidencia del Dr. Víctor Dante Ataupillco Vera; con la asistencia de los Miembros del Jurado: Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza; Dr. Daniel Irwin Yacolca Estares, Dra. Catya Evelyn Vásquez Tarazona y el Dr. Gilberto Indalecio Bustamante Guerrero; el candidato al Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales, el Mag. Luis Angel Angulo Silva, procedió hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: "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", requisito principal para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales.

Concluida la exposición se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

DE 15 Bueno

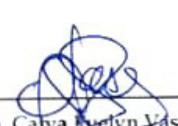
La Ceremonia de Sustentación concluyó a horas:

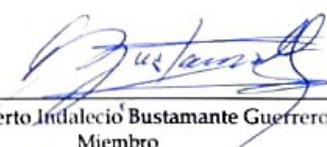
16:21 p.m.


Dr. Víctor Dante Ataupillco Vera
Presidente


Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza
Miembro


Dr. Daniel Irwin Yacolca Estares
Asesor - Miembro


Dra. Catya Evelyn Vásquez Tarazona
Miembro


Dr. Gilberto Indalecio Bustamante Guerrero
Miembro

Vista la presente Acta, el Jurado de Sustentación de Tesis dan fe del acto público, propone que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, otorgue al Mag. Luis Angel Angulo Silva, el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales.

Ciudad Universitaria, 28 de septiembre de 2023


Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza
Director de la Unidad de Posgrado



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Daniel Irwin Yacolca Estares, en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen N° 114/FCC-VDIP-UPG/2020 de la tesis, cuyo título es **“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”**, presentado por el Magíster **LUIS ANGEL ANGULO SILVA**, para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales, 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 12% 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 Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales, correspondiente.

Firma del Asesor: _____

DNI: 09328052

Nombres y apellidos del asesor: Daniel Irwin Yacolca Estares



DR. BERNARDO JAVIER SÁNCHEZ BARRAZA
VICEDECANO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo consagro al supremo destino por guiar mis acciones al bien común y a mis metas personales, a una mejora constante como ser humano, en procurar vencer las dificultades, tener expectativas y vivir con dignidad.

Dedico la presente obra a mis padres, que me dieron todo, a mi esposa, por su inmenso amor y comprensión, y a mis hijos, esperanza ya realidad.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de investigación ha contado con la colaboración del Director de la Unidad de Posgrado Dr. Dante Ataupillco Vera, por la viabilidad administrativa y académica recibida; asimismo mi reconocimiento al Dr. Daniel Yacolca Estares, a la Dra. Mélida Pecho Rafael, y al Dr. Gilberto Bustamante Guerrero, por sus valiosos aportes académicos que han contribuido en la investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE CUADROS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del Problema.....	4
1.2.1. Problema general.	4
1.2.2. Problemas específicos.	4
1.3. Justificación de la Investigación.....	4
1.3.1. Justificación teórica.....	4
1.3.2. Justificación práctica	5
1.3.3. Justificación metodológica.....	6
1.4. Objetivos de la Investigación.....	6
1.4.1. Objetivo general.	7
1.4.2. Objetivos específicos.	7

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1.	Marco Epistemológico de la Investigación.....	8
2.2	Antecedentes de la Investigación.....	12
2.2.1	Ámbito nacional.....	12
2.2.2	Ámbito internacional.....	17
2.3.	Bases Teóricas	26
2.3.1	El Principio de causalidad.....	27
2.3.2	El impuesto a la renta.....	30
2.3.3	Ámbito de aplicación del impuesto a la renta.....	32
2.3.4	Ambito de aplicación del impuesto a la renta.....	32
2.3.5	Categorías del impuesto a la renta.....	33
2.3.6	Los gastos y su deducibilidad en el impuesto a la renta de tercera categoría.....	34
2.3.7	Contribuyentes de impuesto a la renta de tercera categoría.....	36
2.3.8	Las remuneraciones de los trabajadores.....	37
2.3.9	La remuneración mensual recurrente.....	45
2.3.10	Los beneficios sociales de origen legal.....	45
2.3.11	Otros beneficios pactados con el empleador.....	48
2.4	Marco Histórico de las Indemnizaciones Laborales	48
2.4.1	El trabajo hasta el siglo XIX.....	48
2.4.2	El sindicalismo, los derechos laborales y la OIT.....	53
2.4.3	La empresa, etapas: agrícola, industrial y del conocimiento.....	56
2.4.4	La informalidad como fenómeno actual.....	57
2.4.5	Las micro y pequeñas empresas – MYPES.....	58
2.4.6	La era digital y la robotización en el futuro del trabajo.....	59
2.5	Las Indemnizaciones Laborales.....	61
2.5.1	Las indemnizaciones laborales en el Perú.....	62
2.5.2	<i>Las indemnizaciones de carácter civil</i>	63
2.5.3	La indemnización laboral como gasto deducible	65
2.6	Marco Normativo de la Legislación Laboral.....	65
2.7	La legislación Laboral sobre el despido del Trabajador	66
2.7.1	El despido del trabajador.....	66
2.7.2	Tipos de despido con derecho a indemnización laboral.....	66

2.7.3	<i>Tipos de despido sin derecho a indemnización laboral</i>	68
2.8	Tipos de Indemnización Laboral	69
2.8.1	<i>Indemnización por despido</i>	70
2.8.2	Otras indemnizaciones laborales.	75
2.9	Estudios y Jurisprudencia sobre Indemnizaciones	78
2.9.1	Estudios de expertos.....	79
2.9.2	La SUNAT.	79
2.9.3	El tribunal fiscal.	80
2.10	El Despido Arbitrario en otros Países.....	81
2.10.1	República de Colombia.....	81
2.10.2	República de Chile.....	82
2.10.3	Estados Unidos Mexicanos.....	83
2.10.4	República de Oriental del Uruguay.....	84
2.10.5	República Prurinacional de Bolivia.	84
2.10.6	Estados Unidos de Norteamérica.	85
2.10.7	Reino de España.....	86
2.10.8	República de Ecuador.	87
2.10.9	República de Argentina.....	87
2.11.	Marco Conceptual.....	88

CAPITULO III.

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.	Hipótesis de Investigación.....	92
3.1.1.	Hipótesis general.....	92
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	92
3.2.	Identificación de las Variables.....	92
3.2.1	Variable independiente.....	93
3.2.2	Variable dependiente.....	94
3.3.	Operacionalización de Variables	95

CAPÍTULO IV.

METODOLOGÍA

4.1.	Tipo y Diseño de Investigación	97
4.1.1	Tipo de investigación.	97

4.1.2 Diseño de investigación.	98
4.2. Unidad de Análisis.....	99
4.3. Población y Muestra	99
4.3.1 Población de estudio.....	99
4.3.2. Muestra	100
4.4. Tamaño de la Muestra	100
4.5. Selección de la Muestra	101
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	101
4.6.1 Técnicas de recolección de datos.	101
4.6.2 Instrumento de recolección de datos.	102
4.7. Métodos de Análisis de Datos	102
4.8. Aspectos Éticos.....	103

CAPITULO V.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Resultados.....	105
5.2. Prueba de Hipótesis	111
5.3. Presentación de Resultados.....	113
5.4. Discusión de los Resultados	118

CAPITULO VI.

PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

6.1 En el presente Estudio de Investigación	122
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES	125
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	127
ANEXOS	132
Anexo 1.....	134
Anexo 2.....	135
Anexo 3.....	136
Anexo 4.....	137
Anexo 5.....	142
Anexo 6.....	144

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Principio de causalidad.....	28
Cuadro 2. Actividades generales de renta de Tercera Categoría.....	36
Cuadro 3.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Principio de causalidad.....	105
Tabla 2	Indemnizaciones Laborales	106
Tabla 3	Principio de Causalidad.....	107
Tabla 4	Indemnización por despido arbitrario	108
Tabla 5	Principio de Causalidad.....	109
Tabla 6	Otras indemnizaciones laborales	110
Tabla 7	Pruebas de normalidad	112
Tabla 8	Prueba de Spearman entre principio de causalidad y indemnizaciones laborales	114
Tabla 9	Prueba de Spearman entre principio de causalidad e indemnizaciones por despido arbitrario.....	115
Tabla 10	Prueba de Spearman entre principio de causalidad e otras indemnizaciones laborales.....	117

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Principio de causalidad.....	106
Figura 2.	Indemnizaciones laborales	107
Figura 3.	Principio de causalidad.....	108
Figura 5.	Principio de causalidad.....	110
Figura 6.	Otras indemnizaciones laborales	111

RESUMEN

La presente investigación titulada *“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”*, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú en el año 2019; considerando que las indemnizaciones laborales están contempladas en el ordenamiento jurídico peruano como una obligación del empleador al trabajador, cuya interrogante en primer lugar, si estas constituyen un beneficio social o es un resarcimiento de daños al trabajador; una segunda cuestión es establecer si dichas indemnizaciones constituyen gastos de carácter tributario alcanzados por el principio de causalidad, y un tercer tema, es determinar si la recaudación fiscal sale perjudicada o no con el tratamiento del gasto de las indemnizaciones laborales.

Para alcanzar el objetivo de la investigación se aplicó el aspecto metodológico que orienta la investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo-explicativo, con diseño no experimental, de muestreo probabilístico, se procedió a analizar la información de las dos variables de estudio, reuniendo a los diversos autores citados en la referencia bibliografía; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas que se aplicó a 43 personas, luego se ha sistematizado a través de la estadística descriptiva para contrastar las hipótesis e interpretar los datos y demostrar los resultados de la presente investigación.

Finalmente, el procesamiento de datos ha permitido concluir que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, dado que el principio de causalidad para admitir un gasto empresarial exige que este gasto sea necesario para procurar los ingresos de la empresa o entidad o mantener la fuente durable, algo que las indemnizaciones laborales no contienen debido a que estas solo resarcen el daño laboral causado al trabajador y que pudieron evitarse; lo cual ha permitido recomendar se analice el principio de causalidad, responsabilidad de las organizaciones que deben suministrar información que respalde el fundamento, el requerimiento y la utilización de los gastos, y que permitan soportar debidamente los efectos de la fiscalización tributaria. Por lo expuesto se recomienda que el artículo 37° de la ley del impuesto a la renta, en la definición del principio de causalidad, deba ser extendido el criterio de neutralidad, por el cual todo gasto deducible produce un ingreso gravable en la contraparte y como correlato, todo ingreso exonerado o inafecto para un tercero, produce un gasto no deducible para el pagador del mismo; ergo, si existiera norma expresa sobre el gasto, ello hace innecesaria la aplicación del principio de causalidad.

Palabras clave: Principio de Causalidad, Impuesto a la renta de tercera categoría, deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales.

ABSTRAC

The present investigation entitled "*The application of the principle of causality of the third category income tax and its influence on the deductibility of the expense of labor compensation in Peru, 2019*", whose objective was to determine how the application of the principle of causality of the third category income tax influences the deductibility of labor compensation expenses in Peru in 2019; considering that labor compensation is contemplated in the Peruvian legal system as an obligation of the employer to the worker, whose question in the first place, if these constitute a social benefit or is a compensation for damages to the worker; a second question is to establish if said compensation constitutes expenses of a tax nature reached by the principle of causality, and a third issue is to determine if the tax collection is harmed or not with the treatment of the expense of labor compensation.

To achieve the objective of the research, the methodological aspect that guides the research was applied with a quantitative approach, of an applied type, descriptive-explanatory level, with a non-experimental design, of probabilistic sampling, the information of the two study variables was analyzed. , bringing together the various authors cited in the bibliography reference; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire of questions that was applied to 43 people, then it has been systematized through descriptive statistics to contrast the hypotheses and interpret the data and demonstrate the results of the present investigation.

Finally, data processing has allowed us to conclude that the application of the principle of causality of the third category income tax influences the deductibility of labor compensation expenses in Peru, given that the principle of causality to admit a business

expense requires that this expense is necessary to seek income or maintain the durable source, something that labor compensation does not contain because it only compensates for the labor damage caused and that could have been avoided; which has made it possible to recommend that the principle of causality be analyzed, where organizations must provide information that supports the originality, the requirement and the use of purchases, considering additional documents that are required for tax control purposes. Due to the above, it is recommended that article 37 of the income tax law, in the definition of the principle of causality, should be extended the neutrality criterion, by which all deductible expenses produce a taxable income in the counterparty and as a correlate, all income exempt or unaffected by a third party, produces a non-deductible expense for the payer.

Keywords: Principle of Causality, third category income tax, deductibility of the expense of workers' compensation.

INTRODUCCIÓN

La investigación está titulada: *“La aplicación del Principio de Causalidad del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría y su influencia en la deducibilidad del gasto en las Indemnizaciones Laborales en el Perú, 2019”*; cuyo objetivo es determinar de qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú; dicha investigación se ha desarrollado en base a los problemas detectados en la deducibilidad de carácter tributario del gasto de las indemnizaciones laborales; por ello, es necesario realizar un estudio y análisis para dilucidar la aplicación de la legislación tributaria respecto al principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría que influye en las indemnizaciones laborales; por cuanto la investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta que en nuestro país no existe un Código Laboral que condense y uniforme las normas de este importante sector y su tratamiento tributario; en consecuencia de ello no se clarifica la definición sobre cuales son específicamente los beneficios sociales de los trabajadores, incluídas las indemnizaciones laborales, que si tienen derecho a la deducibilidad del impuesto a la renta de tercera categoría para la empresas y entidades afectas.

Del ordenamiento jurídico peruano deviene el tema de las indemnizaciones laborales en la que no podemos responder a la pregunta, si las indemnizaciones laborales constituyen un beneficio social, o en realidad es un resarcimiento de daños al trabajador; asimismo no existe claridad si las indemnizaciones laborales es un gasto deducible o no, porque realmente no existe una norma expresa en nuestro país sobre dicho aspecto y esto a su vez permite que las empresas habitualmente recurran al

principio de causalidad para definir si el gasto es deducible o no, muchas veces en aplicación de su interés particular, así como los riesgos tributarios que ello implica.

En la metodología de la investigación se ha utilizado el enfoque cuantitativo, de tipo de investigación aplicada, a nivel descriptivo-explicativo, diseño no experimental, de muestreo probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas que se aplicó al total de la muestra, se ha procesado la estadística y luego se interpretaron los datos que se contrastaron con las hipótesis y se paso a demostrar los resultados de la investigación.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos:

En el primer capítulo se bosqueja el planteamiento del problema, situación problemática, formulación del problema, justificación y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo incluye el marco teórico, marco filosófico o epistemológico, antecedentes de la investigación, bases teóricas o científicas y marco conceptual.

El tercer capítulo contiene las hipótesis, identificación de variables y la operacionalización de las variables..

El cuarto capítulo incluye la descripción de la metodología de investigación, el tipo y diseño de investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de la muestra, selección de muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos y análisis e interpretación de la información de datos y aspectos éticos de la investigación.

El quinto capítulo contiene los resultados de la investigación, exposición del trabajo congregados en tablas estadísticas y gráficos, análisis e interpretación de los resultados.

El sexto capítulo contiene la propuesta de implementar la normatividad positiva en la ley del impuesto a la renta.

Finalmente, se presentan las conclusiones acorde a los objetivos previstos; las recomendaciones propuestas, referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Por consiguiente, consideramos que el estudio de investigación plantea una propuesta de incluir una norma específica en la ley del impuesto a la renta, a fin de que contribuya a su efectivo desarrollo y aplicación del gasto por indemnizaciones laborales, en base a la equidad y la justicia para los partícipes, en referencia a la empresa, el trabajador y el Estado en su faceta de recaudador tributario.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

El Principio de Causalidad del impuesto a la renta es reconocido como la relación que existe entre el gasto y la concepción de la renta gravada o el sustento de la fuente creadora de riqueza; considerando que todos los egresos deben ser necesarios y estar emparentado a las actividades que se ejecutan, elemento que se reforzará con mayor énfasis con los criterios de razonabilidad, normalidad y proporcionalidad, revelando la verdadera naturaleza de las transacciones efectuadas por los usuarios.

En base a dicho alcance las empresas en nuestro país efectúan diversas erogaciones con el propósito de obtener ingresos para resguardar sus actividades económicas, a efectos de mantener su fuente productora de riqueza y posibilitar la obtención de ganancias.

En ese orden de ideas, en el desarrollo de la gestión de los negocios y entidades necesariamente se tiene relación con el factor humano, sean clientes, proveedores, reguladores, publicistas y por supuesto trabajadores; estos últimos son generalmente exclusivos, subordinados, imprescindibles, personifican a la empresa y como contraprestación de ello deben ser remunerados por el trabajo realizado.

La remuneración es percibida periódicamente por cada trabajador, ello es base de su sustento personal y familiar; se incluye una deducción obligatoria del

impuesto a la renta personal, si le correspondiera, en el Perú se le denomina o categoriza como renta de quinta categoría.

El trabajador adicionalmente a su remuneración percibe una serie de beneficios, generalmente monetarios y en menor grado en especie o servicios, originados en disposiciones de origen legal, y otros de carácter convencional o voluntario otorgados por el empleador de acuerdo a la naturaleza del contrato, a ambos se les denomina beneficios sociales.

En nuestro país no existe un Código Laboral que condense todas las normas de este sector, como si existe en Código Tributario, debido a ello no existe una definición sobre cuales son específicamente los beneficios sociales de los trabajadores, y cuales no lo serían.

Todo lo expuesto en el párrafo anterior viene al caso en el tema de las indemnizaciones laborales contempladas en el ordenamiento jurídico peruano, la primera pregunta que nos hacemos, si estas constituyen en sí un beneficio social, o es un resarcimiento de daños al trabajador; para ello es necesario tener en cuenta que la remuneración es la contraprestación justa por su trabajo y los beneficios sociales son complementarios a ello; si la indemnización laboral es un resarcimiento entonces dejará de ser un beneficio social; abona en esta idea que los beneficios sociales son universales a todos los trabajadores de la entidad y las indemnizaciones laborales son selectivas.

Otro tema importante es el tratamiento tributario que reciben las erogaciones por las indemnizaciones laborales, desde lo percibido por el trabajador y el gasto de carácter deducible o no para casos del impuesto a la renta de la empresa; en el caso del trabajador, existe disposición legal precisa, que inafecta del impuesto a la renta los cobros por indemnizaciones laborales, hasta los límites que señala la ley, artículo 18° de la Ley del Impuesto a la Renta.

En el segundo caso, si es gasto deducible o no, no existe norma legal expresa en el país que dilucide si el gasto pagado por indemnizaciones laborales es gasto deducible o no lo sea, por lo que las empresas generalmente tienen que recurrir al Principio de Causalidad, principio expresado en la misma ley del impuesto a la renta, para resolver los casos que se presentasen, resolución que muchas veces la administración tributaria no está de acuerdo y se presta a sanciones.

El Principio de Causalidad está regulado en la LIR, artículo 37°, que a la letra dice: “A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley,....”.

Por ejemplo, la indemnización por despido arbitrario, llamado también despido injustificado: aparte de ello, un trabajador puede ser cesado por conducta o falta grave, o por incapacidad para el desarrollo de su trabajo, en esos casos los despidos no son indemnizables; distinto es el caso si el trabajador es despedido de forma arbitraria o injustificada, el trabajador debe ser indemnizado hasta los límites monetarios permitidos de acuerdo a ley.

Para la empresa lo anterior sería un gasto deducible de carácter tributario hasta los límites de ley, o debería ser un gasto tributario no deducible, reiteramos, actualmente no existe norma positiva o negativa expresa.

Otro ejemplo, la indemnización por vacaciones no gozadas, se origina a partir que al trabajador no le permiten tomar su descanso anual según corresponda en el lapso y límite señalado por ley; toda vez que la indemnización será gasto tributario si la empresa registra ello en el periodo que se devenga, según lo señala la Administración Tributaria en el contenido del Informe N° 051-2011-SUNAT/2B000, en la cual convalida indirectamente que las indemnizaciones por vacaciones no gozadas constituyan un gasto deducible, invocando textualmente el Principio de Causalidad.

Asimismo, es preciso resaltar que existen también pagos indemnizatorios por resolución de contrato de trabajo sujetos a modalidad, suspensión ilegal de la compensación por tiempo de servicios y por invocación errada de falta grave; trabajo por horas extras forzadas y, por último, despido por hostilidad también llamado despido indirecto

Debemos expresar que el tema de la deducibilidad como gasto tributario de las indemnizaciones laborales es abordado con mayores precisiones en otros países latinoamericanos, lo que no ocurre en nuestro país.

Por lo que ante la realidad problemática antes expuesta, es necesario considerar de vital importancia la determinación de parámetros a efectos de que el principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría sea analizada para ser precisada la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales.

En este sentido se han formulado los siguientes problemas:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario?
- ¿De qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación teórica.

En la presente investigación se aborda el estudio de la falta de norma expresa para definir la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría, es de suma importancia estudiar el tratamiento tributario de un tema de índole laboral como son los gastos originados por las indemnizaciones laborales que las empresas y

entidades deben afrontar en la gestión empresarial; del mismo modo se analizarán los pagos bajo las modalidades de reemplazo o sustitución del pago indemnizatorio que se permiten normativamente.

Desde el punto de vista económico, la imposición tributaria afecta a tres actores, a saber, al trabajador, a la empresa y al fisco, este como representante del Estado; cada uno debe tener claramente definido su resultado, por cuanto todo acto indemnizatorio no corresponde a la gestión normal de actividades empresariales; sino a un resarcimiento de una acción quebrantada y reconocida por la empresa, o en su caso, por la autoridad administrativa o judicial.

Por cuanto, en base a la presente investigación se aplicaran las orientaciones conceptuales básicas que se administran en la actualidad según el tratamiento de la normativa tributaria que observa y cumple con la propiedad de sus conclusiones ante sus actores. Por cuanto, el estudio cumple con la formalidad de la noción conceptual científica, que repercutirá como referencia para investigaciones futuras.

1.3.2. Justificación práctica.

En un ambiente competitivo es de suma importancia el progreso y el desenvolvimiento de las organizaciones, establecer una normativa tributaria clara sobre temas de índole laboral; en tal sentido la ley del impuesto a la renta aún muestra deficiencias en su contenido y poca aplicabilidad debido a diversas interpretaciones parcializadas que realizan los protagonistas interesados, que conlleva a confundir la particularidad de sus objetivos y dar inseguridad a los trabajadores, la empresa y la administración laboral y tributaria; para exponer un ejemplo, a contracorriente de la legislación tributaria de varios países latinoamericanos, en el Perú los gastos prohibidos, los limitados y los permitidos solo están enumerados en los artículos 37° y 44° de la Ley del Impuesto a la Renta, debido a la enorme cantidad y variedad de tipos de gastos que se practica en el mundo empresarial moderno se deja a merced de cada empresa la interpretación del Principio de Causalidad, ahora complementado con los criterios de normalidad, razonabilidad, proporcionalidad y generalidad; para concluir, si alguno de los

interesados no está de acuerdo con dicha interpretación, la definición debe hacerse caso por caso., a cargo del administrador tributario o en sede judicial, lo cual desde todo punto de vista es engorroso y antieconómico tanto para la empresa o para el fisco, este en representación del Estado. Por tanto, la presente investigación servirá como punto de partida para plantear una propuesta de implementar la normatividad positiva en la ley del impuesto a la renta, para que aquellos gastos incurridos producto de las indemnizaciones laborales sean aplicados de manera eficiente y objetiva sin ninguna duda sobre su imposición tributaria; el hecho que las empresas obtengan rentabilidad empresarial debería tener correlato jurídico debidamente establecido, lo cual proporcionará como resultado la seguridad jurídica y tributaria en la gestión empresarial.

1.3.3. Justificación metodológica.

En el aspecto de la metodología, el estudio de investigación abarca el tema específico del principio de causalidad dentro del impuesto a la renta de tercera categoría, el problema de investigación está enfocado a identificar los problemas relacionados a la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú y plantear alternativas de solución a través de las hipótesis de investigación, el contraste de las hipótesis y la valoración de las variables de estudio; por ello, es vital que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación se han sometido a pruebas de validez y confiabilidad.

Por consiguiente, el desarrollo de la metodología se ha orientado a aplicar las herramientas metodológicas de investigación para acopiar información relevante, analizar los datos en base al diseño que permite contrastar las hipótesis y medir las variables de estudio, que servirá como fuente de investigación para otros investigadores.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.
- Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Epistemológico de la Investigación

En el estudio de investigación se ha considerado que la gnoseología es el origen de la metafísica como doctrina en la cual se usa un conjunto de razonamientos lógicos y metódicos que estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico, es decir es la ciencia de la ciencia. Bunge, M. (1980).

Del mismo modo se considera que la gnoseología actual aprende nuevas literaturas indiscutibles que se involucran al método en base a la era del conocimiento de la información, que parte del contexto de la obscuridad, donde la problemática, las actividades y los procesos se relacionan, con un enfoque holístico del nuevo contexto. Así como las listas, las relaciones equitativas, la integración grupal y maneras de comportarse de manera científica porque significa probar la verdad; lo que le ha permitido ajustar los alcances según la naturaleza propia del tema, con el fin de identificar la problemática y analizar la causa y el efecto. Cerda, H. (2011).

En el enfoque de la epistemología de la muestra cualitativa, se logra obtener un panorama que hace frente al intercambio de conocimientos que se constituye con los preceptos al tratar de cambiar el contexto de la realidad y construir de forma combinada. Dicho estudio nos acerca a un cuadro ordenado y sistematizado que facilita cooperar prácticas y desplegar relaciones dialógicas con las personas que participan en las técnicas de suministrar información. Bunge, M. (1980).

Peña, A. (2004 & Lenk, H. 1972) la define como aquella filosofía o teoría de la sabiduría que experimenta de manera crítica los manuales, las suposiciones y las consecuencias de las diversas ciencias, con el afán de establecer su principio, su

organización, su soporte, su valor y su meta, en síntesis *“es la razón de ser de las cosas”*.

Para llevar a cabo la mejora de la corriente filosófica en la humanidad se realizaron diversas proposiciones de fortalecimiento del conocimiento previo al origen de la ciencia; por cuanto la indagación científica es todo un proceso sistémico en el desarrollo de la ideología humana que indaga esclarecer causas y efectos de los fenómenos estudiados que establecen características de su progreso, exponer estos problemas científicamente que se emana de la innovación o mejora.

Esta causa se lleva a cabo entre el investigador y el investigado, que es la esencia, en base a la expectativa de diversos requerimientos; en tal sentido, se resalta lo esbozado por (Saussure, 1985, p.31), en la que se detalla “el lugar de vista crea el objeto”, en la cual el objeto a indagar es primordial. Del mismo modo (Popper, 1997) indica que la noción del conocer científico es el factor de mayor logro de la racionalidad humana y que de acuerdo a la libertad de la razón y el raciocinio se puede alcanzar; sin embargo, algún dato referente al mundo y con fines de cambiar la idea y mejorarlo. Sugiere (Marx, 1996) a “considerar la relación que existe entre la representación científica y el movimiento real”, que significa tomar orientaciones acerca de su progreso, desde el plan de investigación y la forma de rigurosidad científica en la conducción de la misma.

Respecto a la ciencia, Bunge, M. (1992) consideró a la ciencia como un contiguo de doctrinas razonadas, demostrable y inexactos para preparar los conceptos del entorno, con la finalidad de construir la idea, realmente la ciencia fue aplicada para optimizar el entorno natural de acuerdo al requerimiento y al origen de bienes materiales y culturales; de manera que la ciencia aplicada se convierte en dos tipos de ciencia: las formales y las fácticas; que son ciencias que se integran de conocimientos razonables, sistémicos y comprobables, que forma parte de métodos lógicos y matemáticos, mientras que las fácticas, son entes extra científicos que van desde sucesos y técnicas concretas. Aristóteles (384 – 322 a.c.) señala “las ciencias no discuten sus principios”, sino que tienen como punto de partida sus inicios, laboran desde allí hacia adelante, lidian posibles leyes-hipótesis y sitúa en duda, analizando si las normas se complementan con los principios; por su parte Cohen, E. (2001), dice que la ciencia tiene como fundamento que es la observación experimental, que se organiza en base a los

métodos, enfoques y teorías con el propósito de forjar nuevos conocimientos; por otro lado Wilson, E. (1999), indica que la ciencia es un conocimiento práctico, hipotético y de forma sobre el universo, derivado por científicos que expresan explicaciones y predicciones comprobables basadas en las observaciones.

Para desarrollar el conocimiento científico, se considera que proviene por tentativas de objeción de suposiciones, acorde a un mecanismo de control de propuesta de prueba y eliminación de faltas. Por cuanto, es inválido el caso de los que tengan experiencia en leyes universales de inducción; sin embargo, la practica sirve para rebatir hipótesis universales, Popper, K. (1992); según Castro, L. (2005) lo define como una modelación sensorial-racional psíquico activo, determinado y superior de la realidad objetiva realizado con arreglo a normas por el sujeto cognoscente, inseparablemente asociado a la experiencia concreta en la que genera y comprueba; finalmente la Real Academia lo define como el conocimiento científico que se logra en base a la observación y experimento en ámbitos diferentes y dicho conocimiento es establecido y archivado de acuerdo a los principios que explican sobre la teoría o la práctica. A partir de ello, se formulan hipótesis, se concluyen principios y leyes científicas, y se edifican enfoques científicos, suposiciones científicas y métodos de conocimientos a través de un método científico, por cuanto el conocimiento científico es producto de la investigación científica.

En esta medida, Ñaupás, H. (2018) indica que la investigación científica, se define como un proceso heurístico, cognitivo, de carácter social, polémico, proyectado, y controlable que se aplica severamente al método científico, para comprobar o exponer hipótesis o teorías insuficientemente probadas, a través de características, causas, resultados o relaciones con los fenómenos o procesos de la naturaleza, la sociedad y la corriente; mientras que para Zita, A. (2021), es indagar soluciones a los problemas específicos: explicar fenómenos, desplegar teorías, aumentar saberes previos, determinar principios, reformular esbozos, impugnar resultados, etc. Para ello, la investigación se vale del método científico, que es un instrumento para proceder al análisis y la investigación del problema trazado de forma estructurada y sistemática.

Bunge, M. (1969) define el método científico como una fisonomía propia de la ciencia pura o aplicada: donde no existe método científico, no hay ciencia, pero

no es seguro ni autosuficiente, ni es falible: puede perfeccionarse según la estimación de los resultados arribados por medio del análisis directo, no es autosuficiente, no puede funcionar en un vacío de instrucciones, por lo que necesita algún conocimiento previo que se ajuste, elabore, y tendrá que complementarse de acuerdo al método especial adaptado a las particularidades de cada tema; para Klimovsky, G. (1997), no hay un único enfoque de procedimiento científico, el científico puede usar métodos definatorios, clasificatorios, descriptivos, empírico-analíticos, hipotético-deductivos, ordenamientos de medición, entre otros. Por esto, referirse a el método científico, es referirse a un conjunto de tácticas empleadas para construir conocimiento de forma válida; estas tácticas pueden ser renovadas o innovadas por otras en un futuro; finalmente para Parra, A. & Asensi, V. (2002), quien señala que tiende a congregar una serie de características que permiten la obtención de nuevos conocimientos científicos.

Para comenzar el trabajo de investigación se requiere tomar como base fundamental indicios ideológicos, axiologías de epistemología que proporcionen su conocimiento efectuado sobre la investigación del pensamiento (absorbiendo los peligros potenciales, venciendo limitaciones, virtudes, frutos, etc). Por cuanto se pueda efectuar la investigación científica se requiere definir la epistemología principal que la corriente abstracta y la expresión alcance un nivel superior de progreso. En tal sentido, la acción de investigar necesita indagar en base a la ciencia y la lógica que guarda un orden cronológico, causar el problema objeto de estudio; y esto a su vez involucrara incluir a la meta esperada; considerando que no es un conducto directo, vertiginoso, oportuno, libre para crear la idea central y específica de la investigación.

Estos inconvenientes que se muestran en el estudio son aquellas que se justifica, que se debe considerar que desde un principio de la investigación se realice una apropiada orientación; que si no se toma en cuenta puede generar la pérdida de recursos, tiempo o direccionar a conclusiones inciertas e improductivas científicas.

2.2 Antecedentes de la Investigación

Para la revisión de los antecedentes, se ha procedido a revisar las tesis nacionales e internacionales que están directamente relacionadas a las dos variables de estudio, a fin de fortalecer el marco teórico de la investigación, veamos:

2.2.1 *Ámbito nacional.*

Apaza, P. (2018) en su investigación. *“El principio de causalidad y su influencia en los gastos deducibles para la determinación de la renta neta de las empresas del rubro automotriz de la ciudad de Tacna, en el año 2016”*, para optar el Grado Académico de Maestro en Contabilidad, Tributación y Auditoría. Universidad Privada de Tacna, Perú.

Entre sus principales conclusiones, tenemos; la escasa observancia del principio de causalidad reducen de manera significativa los gastos deducibles con el fin de establecer la renta neta de las organizaciones del rubro automotriz de Tacna, toda vez que se ha demostrado en los resultados que hay escasas de razonabilidad y proporcionalidad de los procedimientos para que los gastos sean deducibles y se encuentren estrechamente involucrados a la actividad que efectúa la empresa, lo que conduce a efectuar las deducciones de los gastos inapropiados, dado que no se realizó de la manera formal que se requiere en las transacciones. La escasa razonabilidad de las transacciones reducen los gastos deducibles, por el escaso control de los gastos generados por las organizaciones, porque no existe una estrecha relación con los gastos y la falta de actualizar manuales de procedimientos referidos a la normativa tributaria por inobservar el principio de causalidad. La reducida proporción de las transacciones reduce los gastos deducibles porque las empresas no cuentan con políticas y manuales internos para efectuar los gastos de actividades, el nivel de las transacciones aún incumple con las perspectivas señaladas para mejorar, solo se discute en caso que los gastos tienen relación con el nivel de sus rutinas;

considerando como prioridad la relación proporcional con sus ingresos.

Comentario sobre la tesis: de acuerdo con el escaso análisis y logro del principio de causalidad por parte de las organizaciones para el reconocimiento de los gastos, así como la escasa observancia de las formalidades de las operaciones.

Rodríguez, D. (2018) en su tesis. *“Las indemnizaciones por responsabilidad civil contractual y su deducibilidad como gasto”*, para optar el Grado Académico de Magister en Derecho de la Empresa, de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Entre sus conclusiones, tenemos:

Es importante resaltar que el compromiso civil pactado se refiere a orientaciones, procedimientos que transgreden la buena fe de un tratado y la sistematización jurídica que existe en relación a la observancia de los deberes de un contrato por ambas partes que firman la acción jurídica, no es necesario considerar gasto deducible la compensación que proviene de una inobservancia contractual, juicio al cual se añade el Poder Judicial a través de la Casación N° 8407-2013, expresada por la Corte Suprema de Justicia.

Considerando que al disminuir el gasto en la determinación de la Renta Neta, la organización que pagó el resarcimiento no contribuye, porque traslada el desembolso al resultado de su ineficacia, dejadez y/o actitud irresponsable que resulta de cumplir e incumplir sus compromisos, de desempeñar fielmente sus funciones de suscribir el contrato; que constituye el beneficio mencionado en que las organizaciones establecen y solventan un mínimo monto del impuesto a la renta, que perjudica al Estado y situándose en situación ventajosa frente a otras instituciones que son rápidos en sus actos con terceras personas y que por ello no solventan compensación alguna. En tal sentido, se examina la norma actual sobre el no cumplimiento de lo pactado.

Comentario sobre la tesis: el trabajo gira sobre una indemnización de carácter civil, no laboral, sin embargo los fundamentos admiten

paralelismo, veamos, el incumplimiento contractual no debe ser deducible para el impuesto a la renta, una de las partes incumplió sus obligaciones y como corolario no se le puede permitir que lo deduzca del cálculo del impuesto a determinar, como consecuencia de ello, tenemos en primer lugar, quién causó daños debe asumir sus resultado y, segundo, la recaudación fiscal no puede verse disminuida por un tema entre particulares y en el cual el Estado no tuvo intervención.

Castillo, N. (2015) en su tesis. *“Naturaleza Jurídica y Alcance de la Responsabilidad Indemnizatoria del empleador por daños al trabajador en Accidentes de Trabajo”*, previo a obtener el Grado Académico de Doctor en Derecho. Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

Entre sus principales conclusiones tenemos:

El principio relevante que orienta a la compensación del afectado de un suceso laboral es el de resarcimiento integral, significa que la compensación habrá que ser apropiada, compensada y apta para lograr la reparación de todos los daños y perjuicios al trabajador, por lo que se requiere que se acrediten el alterar la esfera patrimonial y extra patrimonial, sin que el resarcimiento pueda exceder o superar la meta, y no soportar una ganancia indebida a favor del sujeto afectado, que tolera un examen minucioso de los factores de atribuciones personales e imparciales en la causalidad del perjuicio. Por otro lado, la evaluación del ámbito indemnizatorio en casos de accidentes de trabajo se establece de acuerdo a dos factores diferentes de determinación, responsabilidad objetiva y subjetiva, de carácter exigible al empleador como resultado de la acción u omisión en base al deber de prevención. Ante la ausencia de establecer la causa específica que compone la desventaja, corresponde adjudicar la validez de la presunción de causalidad respaldada, que permite a la víctima lograr una indemnización por los daños sufridos sin necesidad de adjuntar las pruebas de la desidia del sujeto. Finalmente se concluye que los impuestos de la seguridad social implican exiguos para obtener el honesto resarcimiento del perjuicio, que corresponde se organice el compromiso indemnizatorio

complementario del contratante, apelando en la doctrina de la compatibilidad relativa o imperfecta.

Chanduví, V. (2013) en su tesis. *“El principio de causalidad en los gastos por practica de responsabilidad social empresarial en el Perú”*, previo a optar el Grado Académico de Maestro en Derecho, con mención en Derecho Tributario en el Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Entre sus principales conclusiones tenemos:

El comentario amplio del principio de causalidad es de obligatoria observancia para la deducción de gastos del impuesto a la renta de tercera categoría y para determinar la renta neta que incide de manera indirecta en las organizaciones que desarrollan programas de responsabilidad empresarial, porque peligrá disminuir los gastos que cumpla con los principios comprendidos los gastos ocasionados por experiencias de responsabilidad social empresarial, que constituye un conjunto de normas de conducta empresarial, no exigibles jurídicamente y son voluntarias en su cumplimiento.

El compromiso social de la empresa constituye un prodigio que se halla en incremento en el país. De acuerdo a ello, las organizaciones indagan la relación con su corporación y ofrecerles favores de carácter social, económico y ambiental. El grado de compromiso de algunas empresas han llevado todo lo necesario y en otros casos reemplace al Estado en su afán de satisfacer las necesidades fundamentales de las comunidades, considerando que el punto de partida de la investigación es la práctica del compromiso social de la empresa desde el punto de vista del derecho tributario, estableciendo que hay discusión sobre el evento de la reducción de los gastos fundados para la ejecución de sanas prácticas. Del mismo modo se aprende la función que cumple el Estado, para investigar sobre el problema que se pretende establecer la existencia de un procedimiento adecuado que promueva la atención de la responsabilidad social de parte de las organizaciones que operan en el Perú.

Comentario sobre las conclusiones del trabajo de investigación: que la indemnización debe ser apropiada, proporcionada y suficiente para lograr la reparación de todos los daños y perjuicios al trabajador, concordamos plenamente con lo expresado, se indemniza el daño emergente y el lucro cesante hasta el monto monetario sin defecto ni exceso.

González, O. (2007) en su tesis. “*Clasificación de los Regímenes y Contratos Especiales de Trabajo*”, para optar el Grado de Doctor en Derecho en el Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Entre sus principales conclusiones tenemos:

Las desviaciones que muestra la compensación por despido arbitrario (IDA), se ha incluido dentro del tercer criterio, (del primer grupo que trata de peculiaridades de la contraprestación) porque ya se dijo que previo a la contraprestación incluye conceptos remuneratorios y no remuneratorios, la IDA que se encuentra dentro de estos últimos. No se ha incluido dentro del cuarto criterio, sobre las variaciones en el pago de los beneficios sociales, por la sencilla razón que no otorgamos la jerarquía. Del mismo modo, no la incluimos dentro del criterio 12, dado que las causas de extinción no tienen que ver con la IDA, los canjes en esta última no podrán ser considerados como cambios en la extinción, son diferentes.

Por consiguiente, la indagación responde a los (7) problemas involucrados que esbozan el encuentro y preguntar si hay igualdad entre los regímenes y contratos especiales de trabajo, y si con el análisis y evaluación de los criterios teórico-doctrinales fundamentales de diferencia por lo que se podrá identificar los contratos especiales de trabajo propiamente dichos, los que se encuentran en evolución y los falsos contratos especiales. Resaltando que por primera vez en nuestro país y en el extranjero se diferenciaron uno a uno y por conjuntos los tratados según la problemática.

Comentario sobre las conclusiones de la tesis: el graduando llega a la conclusión que las indemnizaciones laborales no encajan en la definición de los beneficios sociales, y los agrupa como conceptos no

remunerativos; por cuanto opinamos que ciertamente los beneficios sociales son agregados a la remuneración base y participan del criterio de generalidad, mientras que las indemnizaciones laborales son el resarcimiento de un perjuicio o daño recibido y además no participa del criterio de generalidad a todos los trabajadores, en suma la indemnización realmente no es un agregado, sino debemos definirlo como un resarcimiento.

2.2.2 *Ámbito internacional.*

Domínguez, A. y Walter, R. (2017) Revista de Derecho, titulado. “*El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno*”. Art. 160° del Código de Trabajo. Chile.

Entre sus principales conclusiones, tenemos:

Tratar la causa del despido disciplinario originado en incumplir las obligaciones de trabajo. Se examinan los aspectos doctrinarios y jurisprudenciales de las entidades, contiguo a los requisitos que deben concurrir para su procedencia.

En tal sentido, se advierte que si el trabajador es despedido sin causa o razón justa deberá demandar a su empleador, a resultas de ello, en el fallo favorable será indemnizado por el orden del 80% adicional a los beneficios que le correspondieran por ley, esto implica sueldo mensual por cada año de servicios trabajados, que constituye de 11 años, más las vacaciones trunca las que le correspondería. Dicha indemnización laboral es un gasto rechazado o no deducible, según indica claramente el art. 31°. Ley del Impuesto a la Renta.

En este último detalle, se emprende el incumplimiento de un compromiso profesional y su diversidad de fuentes, su correlación con el estatuto interno y el contenido moralista del tratado. Igualmente se observa la gravedad del incumplimiento según criterios jurisprudenciales, para finalmente profundizar en las formalidades del despido, oportunidad, impugnación, reparación y reglas procedimentales por las cuales ha de regirse la sustentación de las acciones para reclamar su legalidad.

Comentario sobre las conclusiones de la tesis: en la legislación laboral chilena existe el despido disciplinario y el despido sin causa justa, este último merece indemnización cuantificada en un porcentaje adicional a los beneficios por antigüedad de un sueldo por año de servicios, agrega que dicha indemnización por despido no es gasto deducible.

Ramírez, J. (2017). Sentencia del Concejo de Estado, N° 20349, de fecha 23 de febrero del 2017 - Colombia.

La indemnización por despido injustificado no es deducible para fines del impuesto a la renta de parte de las empresas, así como tampoco lo sustituido como retiro del trabajador, por tener este un componente indemnizatorio. Se deduce que se trata de una erogación que no tiene incidencia en la productividad de la empresa, siendo un pago por incumplir del empleador a lo tratado en el contrato de trabajo.

La Sala, precisa que: “independientemente de que se encuentre o no probado el pago de las sumas de dinero por retiro de empleados, llámese bonificación o indemnización, estas no son deducibles del impuesto de renta, toda vez que se trata de un gasto deducible que no incide en la productividad de la empresa”. En consecuencia, la indemnización por despido injusto que un contribuyente pague a sus empleados, no es deducible del impuesto a la renta.

Comentario a la sentencia: el Consejo de Estado, o Tribunal Supremo en otros países, señala que la indemnización injustificada no es deducible en el impuesto a la renta, porque dicho pago no mejora la productividad de la empresa y se origina por un incumplimiento del empleador al contrato de trabajo.

Ormazábal, N. (2015) en su tesis. “*Naturaleza Jurídica del Despido Indirecto: ¿Condición resolutoria tácita o institución propia del derecho del trabajo?*”, previo a obtener el Grado de Doctor, en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.

Entre sus principales conclusiones tenemos:

La destitución indirecta es una causa muy excepcional de finalización del contrato, por ello el legislador concede un derecho al trabajador en los casos en la cual se ha incumplido y se proceda del patrón por incidir en ciertas causales de caducidad contempladas en el artículo 160° del mismo pleno legal, teniendo derecho a que el tribunal ordene el reembolso de las indemnizaciones correspondientes, con todos los recargos señalados en la ley, asimilándose al tratamiento otorgado a los casos de despido injustificado.(...)

Compone una compostura de amparo para el trabajador, determinada en atención a las peculiaridades del derecho laboral, por formar parte de una relación jurídica, en la que se encuentra la desigualdad de negociación, estando el trabajador en desventaja sobre el empleador y que exista una institución, lo abandonaría en una desmejorada posición, a que el trabajador termine el vínculo laboral por otra causal que le impida recibir las indemnizaciones que le correspondan.

Por consiguiente, el presente trabajo se refiere a la empresa y el despido de manera indirecta, en el reglamento actual como en la manera en que evolucionó, en la oportunidad de cumplir las normas, sin obviar el tema de diversas corrientes dogmáticas sobre el entorno jurídico y se profundice el estudio.

Comentario sobre las conclusiones de la tesis: el derecho laboral reconoce que la relación jurídica del trabajador frente al empleador debe ser de igualdad, sin embargo el trabajador en su calidad de subordinado está en desventaja respecto del empleador, por ello la ley previene y norma los excesos y abusos que el empleador pudiera accionar contra el trabajador, por ello al ocurrir los eventos referidos nace la indemnización indirecta, la cual se equipara con las obligaciones del despido injustificado.

Frapiccini, M. (2015) en su tesis. “*El impuesto a la renta y sus alcances como instrumento de redistribución*”, para optar el Grado de Doctor en Economía en la Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, Argentina.

Plantea como objetivo establecer la incidencia del impuesto a la renta y sus alcances como instrumento de redistribución, y como hipótesis afirma que el impuesto a la renta incide en sus alcances como instrumento de redistribución en la empresa; considerando como conclusiones que al proponer modificaciones de distribuciones vigente de los impuestos, dado que se comenta de aumentar los modelos de proporciones, con interés en los diversos escenarios de los ingresos mayores, dado que radica el elemento redistributivo, considerando que en este párrafo hace su presentación de la efectividad y equidad en que los costos de eficacia y eficiencia se basa en las condiciones de un factor fiscal para el logro de los objetivos institucionales; por ende es necesario citar a Brennan y Buchanan (1985), manifestaron que “al alejarse del statu que del repartimiento, “el pastel”, se reduce a una tasa activada en base a la desproporción del gravamen, puede ser por el lado de los impuestos o por los traspasos que completan el asunto de redistribución; por cuanto la problemática del aspecto político se muestra en dos escenarios, el primero trata de alcanzar la repartición optima sean estas mínimas, y el segundo lugar determinar cuanta distribución justa se debe ofrecer para mantener el pastel tan inmenso de ser posible. En tal sentido, la declaración de los efectos de los estímulos de los contribuyentes y en definitiva, respecto a la concepción de ingresos que acceden la base imponible sobre el cual se esbozará la redistribución.

Comentarios a las conclusiones de la tesis: el impuesto a la renta es el típico instrumento por el cual se recauda de los que han producido más riqueza para redistribuirla a nivel nacional de acuerdo a políticas de reparto en base a coeficientes de población, pobreza, infraestructura, prioridades de políticas de estado y de gobierno, etc. y que ello debe ser efectuado con fino tacto y equilibrio; en cambio los impuestos basados en el consumo no tienen marcada redistribución.

Martín, M. (2015) en su tesis. *“La Contratación Laboral Temporal Causal: Análisis y perspectivas”*, para optar el grado de Doctor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, España.

Entre sus principales conclusiones, tenemos:

a) Objetivo a corto plazo. 1) Administrar el próximo de los tratados transitorios impensados en base a la ruta de la impregnación por un enfoque indeterminado que conceda la misión de la labor temporal a las organizaciones especialistas en llevar a cabo el asunto que transforma en las fases; siendo la primera generación los reformistas de minúsculo golpe propicia a un segmento de trabajo de desempeño según el enfoque positivo y sin perturbar su forma para unirse en la optimización del ejercicio y la segunda generación de transformación que visualiza las permutas profundas y afectan la estructura del aspecto laboral.

b) La meta a mediano plazo. 15) es necesario renunciar de la religión en base a la convivencia de los tratados temporales causados y los indeterminados, otorgando plazo a un enfoque abreviado de la infraestructura cambie en base a un enfoque único de contrato laboral indeterminado. 16) Otorgar el encargo excepcional de la labor temporal, las mismas que deben organizar las recomendaciones profesionales con sus colaboradores en base a contratos indeterminados. 17) De forma análogo se deberán quitar aquellos contratos de trabajo temporal efectuado de forma directa entre el colaborador y la empresa; considerando que es necesario la mano de obra temporal que realmente serán satisfactorias con colaboradores puestos a disposición, las mismas que se han señalado, se alimentarán solo de colaboradores con contratos indeterminados. 18) Aligerar los componentes de transferencia de colaboradores entre empresas sin que se transgredan los derechos laborales que logro cada trabajador.

Comentarios de las conclusiones de la tesis: las empresas siempre preferirán la contratación temporal sobre la permanente, por varios factores, facilidad para la ruptura del contrato de trabajo, la

flexibilización en la contratación y menores problemas gremiales, aunque se pierde la experiencia de trabajo individual.

Asquerino, M. (2015) en su tesis. “*El período de prueba en los contratos de trabajo*”, para optar el Grado de Doctor, en el Departamento de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, de la Universidad de Sevilla, España.

Entre sus principales conclusiones tenemos:

Octava.- Los inalterables términos a la potestad de renuncia industrial: la injusticia del derecho, la estafa de las normas y los derechos generales.-

Comenzando de un profundo margen de ordenación, en tanto a la durabilidad del tiempo que significa que tiene el contrato colectivo y las potestades extintas que fija el compromiso de evidencia, es preciso manifestar que estas contingencias no son absolutas, más bien permanecen restringidas en atención a los bienes legales principales.

En tal sentido, nos hallamos con la inquebrantable barreda que presume el sistema de la injusticia del derecho y la estafa de ley. Esta investigación conjunta es utilizada por diversos juzgados cuando el contrato colectivo excede el perímetro de sus capacidades y transgrede el tiempo de prueba; de tal forma se comprende que se ha transgredido la estafa de ley o ilegalidad de derecho cuando disimuladamente se señalaron en los períodos de prueba extendidos que realmente no se ajustan al requerimiento institucional de corroborar si el trabajador es capaz para el perfil profesional del trabajador que se le determina. Por tanto, se determina la necesidad que exista una estrecha relación de la causa entre las ocupaciones determinadas y el tiempo que efectivamente se requiere para que el colaborador confirme su valía, en caso contrario se estaría certificando una gestión que expresamente le ampara en las autoridades que capacita una norma y afectadamente presume el acuerdo de la evidencia puede lograr un fin que está claramente

prohibido según mandato legal preestablecido, cuya relación es a causa de los ceñidos márgenes habilitantes.

Comentarios sobre las conclusiones de la tesis: el fundamento básico del denominado período de prueba es comprobar las habilidades de nuevo trabajador sin el peligro de otorgarle estabilidad laboral, el autor se refiere al abuso de algunos empleadores, como por ejemplo, para puestos de trabajo muy simples quizá el lapso del período de prueba sea demasiado, otros usan al recurso humano hasta el límite del período de prueba adrede para evitar la estabilidad o para pagar una tarifa menor durante dicho lapso.

Martínez, P. (2007) en su tesis. “*Decisiones de comportamiento irregular y evasión fiscal en la empresa. Un análisis causal de los factores organizativos*”, previo a obtener el Grado de Doctor, Universidad de Málaga, España.

Entre sus principales conclusiones, tenemos:

A partir de la apariencia efectiva, es necesario insistir el requerimiento de proyectar los mecanismos de control y herramientas de logro de las obligaciones tributarias que se acomoden a las distribuciones organizacionales simples, y por cuanto son comparativamente débiles. Sin incurrir en un esbozo que podrá proporcionar en oculto, considerando los proyectos tributarios simples y los mecanismos de control en relación con la Administración Tributaria adecuados a los recursos materiales y administrativos muy insuficientes que podrían fortificar la preferencia al logro, considerando la investigación sólida que realmente puede apoyar a orientar las políticas que impulsan la estimulación interna de acuerdo al conocimiento y las dimensiones de cualidades y pautas que aprovecharán en base al diseño de las operaciones de promoción del cumplimiento.

Desde el reflejo el refuerzo negativo, es indudable que la comprensión de los elementos que convienen una providencia evasiva respectiva a factores internos que puede aportar la contingencia de implantar habilidades y procedimientos de

reconocimiento incluido también sanciones certeras y ventajosas. Es necesario no olvidar que también el examen tributario trabaja a través de recursos restringidos que es necesario aumentar la eficacia y eficiencia.

Comentarios a las conclusiones de la tesis: es el reconocimiento que muchas empresas tienen estructuras contables simples para la determinación de los tributos, en cambio otras, se infiere que tienen estructuras de gestión complejas que dificultan la determinación impositiva; y por otro lado las administraciones tributarias tienen recursos limitados para la fiscalización y recaudación. Agregaremos que ahora las administraciones tributarias tienen en las tecnologías de última generación a un importante aliado para sus fines de mejor control.

Beltrán, M. (2006) en su tesis. *“La aplicación de los tributos por los órganos de gestión”*, para optar el Grado de Doctor, en la Universidad de Granada, España.

Entre sus principales conclusiones, tenemos:

Realmente la imagen de equidad que tiene nuestra sociedad es fruto de su propio progreso social que se plasma de acuerdo a normas y leyes que muestran cómo puede proceder el ciudadano, tanto en sus compromisos y en sus derechos laborales. Para ello se ha procedido a recorrer un largo trance que fueron diferentes en cada tema o rama del Derecho, toda vez que se ha actuado de manera paralela a la adaptación de la mentalidad del período. El paso del súbdito al habitante y la creencia legal de aquella situación, ha planteado un cambio trascendental en la manera de pensar, tanto del gobierno como del gobernado para poder adaptar a la mentalidad del cambio trascendental.

En función al tema que trata en base al Derecho Tributario, se ha podido observar el progreso de la noción de imparcialidad y la concreción de ese concepto según los manuales materiales que lo sostienen jurídicamente. Dentro de los cuales se encuentra el principio de progresividad tributaria, que se han podido incorporar en base a la relación de los principios que acceden la idea de justicia

sobre el tributo a que se refiere. Por cuanto el enunciado de este principio presupone una ventaja del bosquejo preliminar donde la generalidad y subsiguientemente el contenido económico, realmente han conformado los principios de la recaudación de los tributos. Este esbozo clásico natural del constitucionalismo liberal y mantenido por los extremos sistemas de dirección, fueron superados y precisa actuar según el planteamiento diferente con cambios del producto de este principio.

Comentario a las conclusiones de la tesis: si bien es cierto los sistemas tributarios se basan en los principios de generalidad (todos deben contribuir), igualdad (la carga de iguales deben ser repartida por igual), y la capacidad económica (se debe contribuir en proporción a su acervo patrimonial), esto último da pie a la progresividad (a mayor riqueza se debe contribuir en cada vez con mayor proporción), también se puede entender que los desiguales deben contribuir en forma desigual.: la progresividad se aplica en el Perú en el impuesto a la renta personal y en el impuesto a los predios.

Alba, S. (2004) en su tesis. “*Gastos contables y gastos fiscales en el Impuesto sobre Sociedades*”, para la colación del Grado de Doctor en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España.

Entre sus principales conclusiones, tenemos:

Segunda.- La cuenta del balance es un reporte conseguido a través del uso de las técnicas y procedimientos regulados de manera jurídica, datos que muestra una determinada capacidad económica cuya característica es la contabilidad que respalda al legislador tributario dado que ha utilizado como informes básicos a partir del cual la normativa tributaria constituirá las habilidades básicas para determinar el contenido económico gravable a través del impuesto sobre las sociedades. Dicho compromiso se ha producido al definir la renta tributaria en el plano normativo, sin disminuirle la autonomía al Derecho Tributario.

En consecuencia, el establecimiento de la base imponible del impuesto que realmente constituye las relaciones que han podido encontrarse entre la contabilidad y la fiscalidad, pero en efecto no es la única. También, es necesario considerar otras relaciones que existe entre la fiscalidad y la contabilidad que constituye el valor demostrativo que reconozca a la contabilidad y la causa y efecto de las sanciones que se derivan de los errores, debilidades, anomalías y omisiones contables.

La consecuencia contable es producto de aplicar las normas jurídicas relacionadas a la naturaleza mercantil, que es observado en el Impuesto sobre Sociedades, como lo es el presupuesto básico para establecer la base imponible. Sin embargo en las leyes del Impuesto sobre Sociedades este uso del resultado contable presupone un paso adelante en el avance de la relación que existe entre ambas disciplinas, de acuerdo a las normas contables mercantiles que establecen el resultado contable que toman como propias practicas según la norma fiscal, excepto las medidas correctivas que se instituya en base al reglamento fiscal.

Comentario sobre las conclusiones de la tesis: el resultado contable está basado en las operaciones de la empresa y normadas por las NIIF, Normas Internacionales de Información Financiera, para propósitos de información global uniforme, y el resultado fiscal lo es con los ajustes positivos y negativos que manda la norma tributaria, gastos no aceptados y gastos aceptados con límites, según los arts. 37º y 44º de la LIR.

2.3. Bases Teóricas

Con el fin de emprender el estudio de investigación se han efectuado diversas revisiones de bibliografía en base a las dos variables de estudio, citados por diversos autores, tal como se detalla a continuación:

2.3.1 *El Principio de causalidad.*

Según Carrillo, M. (2019), este principio se refiere a que todo gasto se puede deducir si intercede claramente en la concepción de la utilidad durante el ejercicio de las actividades económicas del que tributa y que a su vez no esté prohibida explícitamente por la ley. Ejecutan este principio aquellas organizaciones que pueden seguir cotejando los ingresos de acuerdo con los gastos necesarios.

Dicho principio se enfoca en recopilar todo relacionado a la captación de los ingresos especialmente con los egresos cuyo fin será el logro de la renta; por cuanto se requiere evaluar considerando los criterios técnicos de razonabilidad, normalidad y generalidad, que se cuenta en base a la naturaleza de las operaciones. La causalidad fiscal se encamina a la sujeción causal de los aquellos gastos que generan las rentas o mantenimiento de las actividades empresariales. Villanueva (2013).

Por lo tanto, el criterio de razonabilidad toma en cuenta el monto de cada gasto medido con el monto de los ingresos correlacionados, el criterio de normalidad es tomado en cuenta si el gasto tiene relación con el giro del negocio y el criterio de generalidad se aplica a las erogaciones a favor de los trabajadores para evitar los gastos discriminatorios, salvo aquí los gastos de capacitación.

Para Carrasco, C. (2010), el Principio de Causalidad “es la condición principal que se debe aplicar a los gastos que el contribuyente requiera deducir, dado que dicho principio los contribuyentes lograrán seguir validando los diferentes requerimientos que según norma son regulados a cada gasto en particular”.

En cuanto a la doctrina nacional, es importante resaltar sobre la causalidad como la relación que existe entre un hecho (egreso, gasto o costo) y su fin (generación de rentas gravadas o el mantenimiento de la fuente). Por cuanto un egreso se efectuará con el principio de causalidad, sin que se logre obtener la generación de la renta. Picón (2007).

Tal como señala el art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta en el 1er párrafo: “a fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su

fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles”, de ahí se puede visualizar el cuadro.

Cuadro 1. Principio de causalidad

			Principio de Causalidad LIR – Art. 37°			
Renta Bruta y ganancias de capital						
↓			}	Para producir la renta	}	deducciones prohibidas Art. 44°
Menos: Gastos	→	Todo gasto necesario				Excepto
↓			}	Para mantener la fuente	}	deducciones con límite Art. 37°
Renta Neta						

Fuente.

2.3.1.1 Trascendencia del principio de causalidad.

Este principio está enmarcado en el artículo 37°, primer párrafo, de la LIR, ley aprobada mediante el D.S. N° 179-2004-EF. detallado en el punto anterior, para ello debemos señalar que en general se habilita como deducible a todo tipo de gasto, siempre y cuando no estén prohibidos expresamente por la misma ley (art. 44°) o estén limitados ya sea por el monto o por atributos (art. 37°).

Para Verona, J. (2019) el art. 37° de la LIR consagra *la apertura de causalidad*, la cual se implanta con la finalidad de obtener la renta de tercera categoría o renta empresarial, derivada de la renta bruta, siendo los egresos básicos para producir y mantener la fuente; así como la respectiva generación de las utilidades del capital, siempre que la norma no prohíba la deducción respectiva.

La causalidad esencialmente hace mención a los propósitos que se proyecta alcanzar. En el aspecto tributario se sabe que para determinar que un costo o gasto sea deducible del

impuesto a la renta se debe priorizar el objeto general; por ello, se requiere determinar la consigna del resultado esperado en base a la ejecución de las acciones.

2.3.1.2 Criterios de afectación del principio de causalidad.

Según Alva, M. (2012), el principio de causalidad debe ser atendido y se deben aplicar los criterios técnicos para establecer que los egresos puedan normalizarse en base al giro del negocio y considerar la proporcionalidad de ellos con el nivel de las transacciones. Acorde a la RTF N° 710-2-99 de fecha 28/05/1999 como parte del criterio, reiterado por la RTF N° 1275-5-2004 de fecha 5/03/2004. Es necesario resaltar las reglas básicas:

- La causa podría ser de manera directa e indirecta.
- Lo que se considera causal para el que tributa quizás no sea igual para otro distinto.
- Para que el egreso se deduzca con valor tributario se debe tener el criterio razonable, considerando la proporcionalidad, generalidad, el devengado y la fehaciencia.
- Posteriormente un egreso se deducirá si se cumple con los parámetros de bancarización si fuera el caso, de lo contrario el egreso no será deducible.

Según la SUNAT (2016), precisa que como consecuencia de determinar si los egresos son importantes para promover y conservar la fuente debe normalizarse la actividad que va generar la renta impuesta, y cumplir con los criterios establecidos en el último párrafo del art. 37° del T.U.O. LIR, según el Decreto Supremo 179-2004-EF (2016).

Si bien, el principio de causalidad de por si es un concepto amplio, también se pide adicionalmente la aplicación de ciertos criterios complementarios, a ser aplicados a hechos

concretos y de magnitud no pequeña, como son los criterios de: *razonabilidad, normalidad y de generalidad*.

a. Criterio de razonabilidad.

En este sentido debe existir una estrecha relación entre la cantidad del gasto efectuado y la magnitud de los ingresos que la entidad perciba, dicho gasto debe ser orientado a promover y conservar la fuente productora de renta. Por ejemplo, los gastos de capacitación en el extranjero de los trabajadores serán aceptados en un negocio que produzca ingresos de primer orden, en cambio, en otra empresa de ingresos reducidos dicho tipo de gasto será por lo menos observado.

b. Criterio de normalidad.

Los gastos que se produzcan se deben realizar considerando el giro normal del negocio, el mismo que está ligado con el criterio de razonabilidad, un ejemplo de ello, los gastos de pinturas, para los trabajadores de los circos deben ser aceptados; otro ejemplo, los gastos de lociones y perfumes deben ser aceptados para uso de los trabajadores varones de un negocio de beneficio de ganado.

c. Criterio de generalidad.

Los gastos que se asignen al personal, además de sus remuneraciones, no deben ser solo para aquellos trabajadores seleccionados a discreción, sinó deben otorgarse con carácter general, como son los gastos educativos o de salud, dicha generalidad también se entiende a grupos de trabajadores identificados, como son por secciones, grado, localidad, etc.

2.3.2 *El impuesto a la renta.*

Bernal, J. (2017-2018) señala que “*es un tributo directo, en el cual la obligación tributaria recae sobre el sujeto que realiza el hecho imponible*”. El aspecto jurídico tributario parte de dividir el impuesto a la renta en rentas de capital, referidas a las rentas de primera y segunda categoría; la rentas del trabajo que considera rentas de cuarta y quinta categoría; y las rentas empresariales o rentas de tercera categoría. Este

se constituye como impuesto del gobierno nacional o central, el cual es columna principal, junto al Impuesto General a las Ventas, del Sistema Tributario del Perú. El T.U.O. del impuesto a la renta vigente mediante el D.S. N° 054-99-EF y modificatorias, es un impuesto de tipo directo, que grava las rentas producidas por el capital, el trabajo y el capital y trabajo en conjunto, de periodicidad anual, con pagos a cuenta mensuales, y contribuyentes de personas naturales y personas jurídicas, igualmente los contribuyentes no domiciliados también tributan, pero solo sus rentas producidas en el país.

Casos: **base imponible de impuesto a la renta a pag**

Caso 1	<u>Renta imponible empresa ND</u>	S/ 100,000	30,000	30,000
--------	--	------------	--------	--------

Caso 2	<u>Si se paga remuneración</u>			
	Renta imponible empresa ND	S/ 100,000	30,000	
	Pago de sueldo a trabajador ND	(100,000)	(30,000)	00
	Renta imponible trabajador ND	100,000	30,000	30,000

Caso 3	<u>Despido por falta grave</u>			
	Renta imponible empresa ND	S/ 100,000	30,000	
	No hay indemnización	0		
	Renta imponible empresa ND	S/ 100,000	30,000	30,000

Caso 4	<u>Despido arbitrario o injustificado</u>			
	Renta imponible empresa ND	S/ 100,000	30,000	
	Pago a trabajador ND	(100,000)	(30,000)	0
	Cobro de trabajador, inafecta	100,000	0	0

2.3.3 *Ámbito de aplicación del impuesto a la renta.*

El impuesto a la renta es un tributo directo de liquidación anual que tiene el fin de proveer recursos al Estado para que cumpla con sus fines sociales, este impuesto grava los beneficios creados por las actividades económicas de las personas, en este caso llamados contribuyentes.

La doctrina fiscal toma tres posturas o criterios para definir el concepto de renta, a saber: a) el criterio de renta producto, por el cual la riqueza debe ser separada y distinta a la fuente que le dio origen y también debe ser periódica y nueva, dicho de otro modo, es la nueva riqueza proveniente de la anterior y que se origina totalmente del ejercicio del giro del negocio, bajo este esquema no se admiten las ganancias de capital; b) el criterio del flujo de riqueza, el cual contempla la nueva riqueza proveniente de todas las transacciones que se produzcan con terceros, ello incluye el anterior criterio de renta producto que comprende las operaciones del giro del negocio y de las operaciones de bienes de capital, y también deben sumarse los ingresos accidentales, eventuales y a título gratuito recibidos; c) el criterio de consumo más incremento patrimonial, por último, es la medición de los recursos patrimoniales al término del período comparado con el término del período anterior, aquí se engloban los dos criterios anteriores, permite considerar los incrementos por revaluaciones, resultados no realizados y rentas imputadas.

2.3.4 *Ámbito de aplicación del impuesto a la renta.*

El ámbito o alcance de esta ley está dado por las rentas provenientes de la explotación del capital, el trabajo y la combinación de ambos, así como del lucro del capital y de la captación de ingresos, y de las rentas imputadas incluidas las de goce y disfrute.

Los contribuyentes del impuesto pueden tener la condición de domiciliados o no domiciliados: son domiciliados en nuestro país a la persona natural, sin tener en cuenta su nacionalidad tengan su domicilio

habitual en el Perú o siendo de nacionalidad extranjera hayan permanecido en el país más de 183 días en cualquier lapso del año anterior: también se consideran domiciliadas a las personas jurídicas que se han constituido y desarrollen sus actividades en el país.

Son no domiciliadas las personas naturales que perciban rentas de fuente peruana y que aún no cumplen los más de 183 días de permanencia en el país en cualquier lapso del año anterior; y en su caso, las personas jurídicas constituidas en el exterior y tengan sucursales establecidas en el Perú, ellos tributarán el impuesto solo sobre las rentas de fuente peruana.

2.3.5 Categorías del impuesto a la renta.

Las categorías del impuesto a la renta son las siguientes:

- **Primera categoría.**

Son rentas que provienen del arrendamiento o sub-arrendamiento y el valor de las mejoras, de predios rústicos y urbanos o de bienes muebles, generadas por persona natural.

- **Segunda categoría.**

Estas rentas que provienen de los rendimientos del capital intangible, como son los intereses por colocación de capitales, las regalías, patentes o por la cesión definitiva o temporal de derechos de intangibles, de rentas vitalicias no provenientes del trabajo, derecho de llaves, dividendos y otras formas de distribución de utilidades de empresas, entre otras, recibidas por personas naturales.

- **Tercera categoría.**

Constituyen las rentas derivadas del comercio, industria, servicios o negocios y demás actividades económicas, con propósito de lucro, producidas por personas naturales o jurídicas, así como mediadores de comercio, notarios y martilleros públicos, entre otros.

- **Cuarta categoría.**

Son rentas producidas por el ejercicio individual y el desempeño del trabajo personal independiente, de cualquier profesión, ciencia, arte, oficios y actividades no incluidas como rentas de tercera categoría, así como las rentas por funciones de director de empresas, síndico, mandatario, gestor de negocios, y actividades similares.

- **Quinta categoría.**

Son rentas obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia; es decir, comprende las contraprestaciones por el trabajo personal y subordinado que perciben los trabajadores y que toman el nombre de remuneraciones, pudiéndose llamar sueldos, salarios, comisiones, o cualquier otra denominación, dicha retribución o renta es de libre disposición del trabajador, y generalmente de periodicidad mensual; también son rentas de quinta categoría las que perciban en los cooperativistas de trabajo, entre otras.

2.3.6 Los gastos y su deducibilidad en el impuesto a la renta de tercera categoría.

Dentro de los egresos y su deducibilidad, tenemos en consideración:

2.3.6.1 Los gastos no aceptados.

El art. 44° de la Ley del Impuesto a la Renta detalla los gastos que no están permitidos como deducción en el cómputo del impuesto, entre los que tenemos: los gastos personales y de sustento del contribuyente y sus familiares, en observancia del principio de ente, entendiéndose que el propietario y la empresa son dos entes separados, así los una el nombre, domicilio o documentación: en conclusión, para propósitos fiscales los gastos personales no se considerarán gastos de la empresa.

2.3.6.2 Los gastos aceptados con limitaciones.

Como definición general, los gastos aceptados con limitaciones no están previamente enumerados, además ello no es posible por la inmensa cantidad de gastos diferentes; la Ley del Impuesto a la Renta, vía el artículo 37° señala a algunos de los gastos como aceptados y a varios de ellos limita su cantidad y/o agrega condicionantes; entre los primeros tenemos los gastos de educación, culturales y de salud y entre los limitados tenemos a la depreciación de activos fijos, las amortizaciones

de intangibles, las provisiones de cuentas por cobrar impagas, las mermas y los desmedros, entre otros.

2.3.6.3 *Los gastos aceptados bajo el principio de causalidad.*

Si nos sujetamos al art. 37° de la L.I.R., en su primer párrafo: “A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener la fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles.....”. Por consiguiente, es necesario hacer algunas puntualizaciones respecto a dicho artículo:

- Primero, no se aceptan los gastos prohibidos por la misma ley, en referencia al artículo 44^a titulado como “no son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría”, donde se detalla uno a uno los gastos no aceptados.
- Segundo, se pueden deducir los gastos, además de los tratados en el artículo 37°, siempre y cuando serán útiles para producir y conservar su fuente; necesarios para producirla es en referencia a todo gasto para procurar más ingresos o ventas, y mantener la fuente, es en todo gasto necesario para tener en óptimo el funcionamiento el negocio o aparato administrativo; también se les puede reconocer como los gastos de ventas y de administración reconocidos para propósitos tributarios
- Tercero: para generar ganancias en bienes de capital también se aplica el principio de causalidad para los gastos.
- Cuarto, se infiere que; a) por leyes distintas no se pueden habilitar gastos deducibles para el impuesto a la renta, así como declarar no deducibles; b) no son gastos deducibles si estos no colaboran o contribuyen para generar ingresos; c) tampoco son gastos deducibles si estos no son necesarios para mantener la fuente durable.
- Quinto, se infiere que, si por otra norma legal distinta al impuesto a la renta se obligase a la empresa o entidad a pagar

una obligación a los trabajadores, ello deberá cumplirse, sin embargo, eso automáticamente no lo convierte en un gasto deducible: por ejemplo, si el sindicato de los trabajadores obtuviera un beneficio para sus familiares hermanos o padres, la empresa está obligada a atender dichos acuerdos, sin embargo estos gastos no serán reconocidos como deducción tributaria

2.3.7 *Contribuyentes de impuesto a la renta de tercera categoría.*

Bravo, J. (2014) menciona que el impuesto a la renta de tercera categoría es un tributo de periodicidad anual, comienza el 01 de mes del año y concluye el 31 de diciembre del ejercicio; en esta categoría de renta se grava sobre la ganancia lograda como producto de las actividades económicas que ejercen las personas naturales y jurídicas. Habitualmente dichas rentas se originan por la colaboración ligada a la explotación del capital y el trabajo.

El impuesto a la renta de la tercera categoría, aplicable a las empresas y entidades de propósito lucrativo, recoge o recopila el valor neto de los ingresos menos los costos que originan dichos ingresos, deduciendo los gastos de aceptación tributaria del periodo; para estos gastos no existe una relación o listado de los tipos de gastos, en este caso es abierta, por ser de cantidad inconmensurable, fijándose para ello el principio de causalidad para decidir si cada gasto es deducible o no.

De acuerdo al contenido en el artículo 28° de la Ley del Impuesto a la Renta, podemos afirmar que generan rentas de tercera categoría las siguientes actividades generales, tal como se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Actividades generales de renta de Tercera Categoría

Comercio (a)	a. Los procedentes del comercio, industria o minería; de explotación agropecuaria, forestal, pesquera o recursos naturales; de prestación de servicios comerciales, industriales, como transportes, comunicaciones, sanatorios, hoteles, depósitos, garajes, reparaciones, construcciones, bancos, financieras, seguros, fianzas y capitalización, de otra actividad que constituye negocio empresarial de
---------------------	--

	adquisición o producción y venta, cambio o disposición de bienes.
Agentes Mediadores (b)	b. Los precedentes de actividades de los agentes mediadores de comercio, relatadores y subastador y de otra actividad similar.
Notarios (c)	c. Las que logran los notarios.
Ganancias de Capital Operaciones Habituales	d. Los lucros del capital y los ingresos por concepto de transacciones usuales a que se refieren los artículos 2° y 4° de esta Ley.
Personas Jurídicas	e. Otras rentas que logran las personas jurídicas a referidas al artículo 14° de esta Ley.
Asociación o Sociedad Civil	f. Las rentas logradas por el ejercicio en asociación o en sociedad civil de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio.
Otras Rentas	g. Cualquier otra renta no comprendida en las otras categorías.
Institución Educativa Particular	h. Las rentas derivadas por instituciones educativas particulares.
Patrimonio Fideicometido	i. Las rentas productoras por patrimonios fideicometidos de sociedad titulizadora, los fideicomisos bancarios y los fondos de inversión empresarial, cuando provengan del desarrollo o realización de un negocio o empresa.

Fuente: Contadores & Empresa (2015).
Base legal. Sunat (2017). Art. 28° de la LIR.

2.3.8 *Las remuneraciones de los trabajadores.*

La Constitución Política del Estado del año 1993 vigente, en su art. 24° señala que el desembolso remunerativo y los beneficios sociales que corresponden a sus trabajadores tiene primer orden en la urgencia de los acreedores.

Primero, debemos definir que la remuneración es la contraprestación del trabajo realizado por los trabajadores a favor de los empleadores basados en un contrato de trabajo, sea escrito o sinalagmático, a cambio se entregará un monto convenido en dinero generalmente, de libre disposición del trabajador, bajo cualquier denominación, a cambio de una labor establecida y subordinada.

Dicho monto no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital establecida por el Estado y por último, debemos agregar que la alimentación proporcionada en forma permanente al trabajador constituye parte de la remuneración, al igual que la movilidad asignada sin rendición de cuentas.

Para Chiavenato, I. (2011). “La remuneración es la retribución cuantificable que un trabajador recibe en contraprestación de sus servicios, que se compone por remuneración básica, incentivos y prestaciones”. Por cuanto: ninguna persona puede trabajar sin que se le pague, cada colaborador invierte su tiempo y sus conocimientos, habilidades, desgaste mental, destrezas, cuando va recibir una remuneración justa y conveniente y cuyas empresas cuenten con beneficio de otorgar premios e estímulos para que las personas logren sus metas empresariales, de ahí deviene la definición de remuneración.

Hoy en día las organizaciones tienen conocimiento de el modo de retribuir a sus trabajadores; la forma en que lo realizan moldea el talento humano, la lealtad de ellos y el compromiso en las labores que desempeñan.

Sueco, (2012), menciona que la retribución es el reconocimiento y recompensa que percibe la persona que ha trabajado prestando servicios a las empresas.

En consecuencia, existe una estrecha relación entre los trabajadores y la entidad empresarial; es decir, cada trabajador remarcará su trabajo para obtener una retribución económica y esta a su vez podrá ser directa o indirecta.

Asimismo, precisa la existencia de criterios técnicos para saber la efectividad sobre la administración de las remuneraciones de la empresa, que toma en cuenta:

- La imparcialidad del aspecto remunerativo según las funciones que desempeña y el resultado esperado, respecto del conjunto de trabajadores
- La ponderación del salario y otras gratificaciones que se incluye todo en un paquete general de resarcimiento justo.
- La eficiencia en costos, en la cual la empresa atenderá las prioridades.
- Mostrar seguridad del salario, como expectativa de satisfacción inherente al amparo de los trabajadores.

- Los estímulos, como enfoque de ambiente laboral y optimización productiva.

RETRIBUCIONES A LOS TRABAJADORES

CONTRAPRESTACIÓN POR TRABAJO

**RESARCIMIENTO DE DAÑOS
Y PERJUICIOS**

REMUNERACIÓN

**BENEFICIOS SOCIALES DE
LEY**

**BENEFICIOS ACORDADOS
CON EL EMPLEADOR**

**INDEMNIZACIONES
LABORALES**

(Requisitos)

Subordinación

Periodicidad

En dinero (o especie)

De libre disposición

Gratificaciones legales

Compensación por Tiempo de
Servicios

Participación en las Utilidades

Seguro de vida

Otras gratificaciones

Conceptos no remunerativos

Despido arbitrario

Vacaciones no gozadas

Retenciones de la CTS

Horas extras forzadas

Resolución de contratos

Extranjeros

- Generalidad
- Sumas afectas al Impuesto a la Renta de 5° Categoría

- No hay generalidad
- Sumas inafectas al IR

2.3.8.1 *Trabajadores domiciliados.*

La L.I.R en sus artículos 10° y 11° considera como domiciliadas a las personas naturales de nacionalidad peruana y que tengan residencia en el país, así como a las personas naturales extranjeras que hayan residido en el país por más de 183 días calendario durante un período cualquiera de doce meses, a partir del siguiente año calendario.

Las personas naturales consideradas domiciliadas para propósitos tributarios, deberán calcular del impuesto sobre la totalidad de sus ingresos anuales de fuente mundial

Trabajadores Permanentes: Tienen contrato de trabajo con fecha indeterminada de caducidad, tienen todas las asistencias sociales tales como pensiones de jubilación las cuales son descontadas de la nomina, y salud, capacitaciones y seguros de vida que son aportadas por el empleador, los trabajadores sufren la retención del impuesto a la renta personal si le correspondiera, de la quinta categoría, impuesto de tipo progresivo con el porcentaje máximo de 30%.

En el caso que estos trabajadores sufran el despido sin causa justa deberán ser recompensados con una indemnización equivalente a una remuneración mensual y media por cada año de servicios, con un tope de 12 remuneraciones.

En las micro y pequeña empresa la indemnización será de 10 y 20 días por año cumplido, con topes de 90 y 120 días respectivamente.

Trabajadores Contratados: Los trabajadores que pertenezcan a la actividad privada, mediante la L de P y C.L., D.S. N° 003-97-TR están comprendidos en un régimen de empleo con fecha de término del contrato de trabajo, sin menoscabo de todos los beneficios sociales y aportes que reciben los trabajadores permanentes; con la única diferencia en la no aplicación de la indemnización por despido injustificado o arbitrario que perciben los trabajadores permanentes y es reemplazado, si se resolviera

arbitrariamente por parte de empleador el contrato escrito, con una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de 12 remuneraciones.

Gerentes: Los gerentes de empresas gozan de los mismos derechos y beneficios de los trabajadores en común, incluyendo las indemnizaciones laborales, salvo en la indemnización por vacaciones no gozadas, la norma D. Leg. N° 713, Ley de Descansos Remunerados, en su reglamento señala que este beneficio no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa, y la jurisprudencia ha precisado que los gerentes que no tengan poder decisorio de programar su propio descanso vacacional puedan ser pasibles de percibir la referida indemnización vacacional.

La indemnización vacacional se origina porque el trabajador no ha gozado el descanso vacacional anual en los doce meses posteriores a la fecha de origen de su derecho vacacional.

Personal de Confianza: La L. de P y C.L. define a los trabajadores de confianza como aquellos que trabajan en forma personal y directa con el empleador o el personal de dirección, y tienen acceso a la información sensible de la empresa que contribuyen a la toma de decisiones.

La jurisprudencia ha determinado que aquel personal de confianza que tenga las mismas atribuciones que el personal de dirección y gerentes también tendrá el mismo trato en los beneficios sociales y normas indemnizatorias; y otros trabajadores denominados nominalmente personal de confianza pero que en la práctica tienen los derechos y deberes que el personal subalterno, estos deben ser tratados como tales y no como personal de confianza.

2.3.8.2 *Trabajadores no domiciliados.*

Desde la perspectiva laboral los trabajadores extranjeros tienen limitaciones respecto a la cantidad de ellos sobre el total

de los trabajadores inscritos en la planilla de remuneraciones y también sobre el total de las remuneraciones. Pagadas.

Así el D. Leg. N° 689 regula que la empresa puede contratar a personal extranjero, siempre que no supere el 20% respecto a la totalidad de trabajadores nacionales ya contratados; igualmente la norma señala que las remuneraciones de los trabajadores extranjeros no pueden superar el 30% del total de las remuneraciones.

En la parte tributaria son no domiciliados cuando siendo peruanos adquieren residencia fuera del país y de otro lado cuando son extranjeros sin domicilio permanente en el Perú o teniendo domicilio se ausentan más de 183 días durante un período cualquiera que comprenda 12 meses.

También son no domiciliados las personas jurídicas constituídas en el exterior y que tengan agencias, sucursales o establecimientos permanentes en nuestro país, afectando solo sus rentas obtenidas de fuente peruana.

En lo que respecta a la indemnización por despido injustificado o arbitrario de los trabajadores extranjeros la norma señala que tienen los mismos derechos que los trabajadores nacionales con contrato de trabajo de fecha indeterminada o permanentes.

En el caso de los caontratos sujetos a modalidad o fecha determinada la indemnización por resolución arbitraria asciende a una remuneración y media por cada mes que falte para la terminación del contrato, con el límite de doce sueldos. A los trabajadores no domiciliados se les puede clasificar en trabajadores de los países de la comunidad andina de naciones, de países que tengamos convenios para evitar la doble imposición, y de otros países.

De países del Acuerdo de Cartagena: El Acuerdo de Cartagena fue creado el 26 de Mayo de 1969, actualmente los países miembros lo conforman Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia, con los fines de promover la integrtación y la

cooperación económica y social para elevar el nivel de vida de sus poblaciones.

La Decisión 545 Instrumento de Migración Laboral permite la aprobación automática del contrato de trabajo de los trabajadores provenientes de Colombia, Ecuador y Bolivia mediante el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, además los porcentajes de cantidad y remuneraciones de los trabajadores extranjeros del 20% y 30%, no cuenta para ellos. En la parte tributaria la Decisión 578 Régimen para evitar la doble imposición y prevenir la Evasión Fiscal emite temas importantes como que no se exigen los 184 días necesarios para adquirir la condición de domiciliado, ello permite acceder de inmediato al impuesto a la renta de 5° categoría como domiciliado, permitiendo deducir las 7 UIT como margen de tasa cero y una escala progresiva o escalonada del impuesto a la renta, régimen más beneficioso para el trabajador, si fuera no domiciliado la tasa aplicable será del 30% de la renta bruta percibida.

De países con Convenios para evitar la doble imposición:

Perú tiene vigentes Convenios para evitar la doble imposición con Brasil, Canadá, Chile, dentro del Acuerdo de Cartagena con Colombia, Ecuador y Bolivia, además de Corea del Sur, Portugal, México y Suiza, con la finalidad de gravar las rentas internacionales en un solo país, en principio debido a que el país donde se genera la fuente de la riqueza y por otro lado el país de la residencia del inversionista, ambos tienen cierto derecho a la imposición o percepción del impuesto a la renta o ganancias, con estos convenios solo se grava en uno solo de los países, y además se promueve la amplitud de los negocios. Para la imposición del impuesto a la renta de los trabajadores existen dos modelos en estos Convenios, uno de ellos es el modelo OCDE Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, en el cual se privilegia a cobrar los impuestos en el país de residencia, sin embargo el modelo ONU Organización

de las Naciones Unidas privilegia al país de la fuente o país donde se genera la riqueza.

De otros países: Los trabajadores no domiciliados tributarán el impuesto a la renta de quinta categoría sobre la tasa del 30% de la remuneración anual percibida de fuente peruana.

2.3.9 La remuneración mensual recurrente.

La remuneración mensual de cada trabajador debe registrarse en el Libro de Remuneraciones, denominada como planilla electrónica, como excepción las pequeñas empresas que no tengan más de tres trabajadores aún pueden utilizar las planillas no electrónicas autorizadas mediante D.S. 014-92-TR.; sobre el total de la remuneración de cada trabajador se debe calcular y retener en su caso el impuesto a la renta de quinta categoría del impuesto a la renta que corresponda, también retener la contribución al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones según corresponda, el aporte al CONAFOVICER para los trabajadores operativos del sector construcción, y el seguro de Vida Accidentes emitido por ESSALUD; por otro lado la empresa deberá aportar en adición a la remuneración la Contribución por salud a ESSALUD, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo si correspondiera, la Contribución al SENATI para las empresas manufactureras, la Contribución al SENCICO para las empresas del rubro de construcción, y el Seguro de Vida Ley

2.3.10 Los beneficios sociales de origen legal.

De acuerdo al Profesor Jorge Toyama el determinar qué y cuáles son los beneficios sociales es un tema de mucha discusión entre los entendidos, veamos, a partir del aspecto legal son beneficios sociales los que provienen de una norma legal, como lo expresa el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, se señala que son considerados beneficios sociales la compensación por tiempo de servicios, la bonificación por tiempo de servicios y el seguro de vida; sin embargo también se deben considerar como beneficios sociales a otros provenientes de ley expresa como son la participación de los

trabajadores en las utilidades y las gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad. (P 1-3).

Compensación por tiempo de servicios: Mediante ley creada en el año 1990 en reemplazo de la indemnización por tiempo de servicios, por la cual los trabajadores perciben una remuneración por cada año de servicios, en dos depósitos semestrales, la finalidad es procurar sustento personal y de su familia en el período de latencia y hasta conseguir un nuevo empleo; el monto es empozado por el empleador en una cuenta individual en una entidad del sistema financiero nacional. Base legal: D.S. N° 001-97-TR.

Participación de los trabajadores en las utilidades: Los trabajadores de la actividad privada, deberán percibir parte de las utilidades que la empresa haya declarado con fines tributarios, siempre y cuando el número en promedio en el año superen los 20 trabajadores; si la empresa por contrario registra pérdida tributaria no habrá reparto dicho año por no existir base, esta pérdida será compensable en futuros ejercicios.

El porcentaje de la utilidad tributaria a distribuir varía según el sector a cuál la empresa pertenece, como son: las empresas industriales, telecomunicaciones y pesquería distribuirán el 10% de la renta neta tributaria, las de comercio, restaurantes y minería el 8% y todos los demás tipos de empresas el 5%. La distribución para cada trabajador será el 50% del monto total dividido entre los trabajadores según la remuneración anual de cada uno, y el otro 50% según los días laborados también de cada uno.

Esta participación según la doctrina no es una remuneración sino una participación en los resultados, sin embargo, para fines prácticos es un adicional basado en el esfuerzo individual ha contribuido con las utilidades de la empresa; la ley del impuesto a la renta considera el presente rubro como una renta gravable de quinta categoría del impuesto a la renta. Base legal: D.L. N° 892.

Gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad: Los trabajadores de la actividad privada recibirán una gratificación equivalente a una remuneración mensual en el mes de Julio por su trabajo de Enero hasta Junio, y otra semejante gratificación en Diciembre por su trabajo de Julio

hasta Diciembre de cada año, al respecto se considera que estas gratificaciones al tener un origen legal constituyen un beneficio social, pero otros autores lo consideran una remuneración diferida. La base legal es la ley N° 27735.

Los trabajadores que no logren completar los seis meses de trabajo que exige la ley, debido a que ingresaron comenzado el semestre o concluyeron el vínculo laboral antes del semestre, deberán recibir un sexto de la remuneración por cada mes calendario completo, llamada gratificación trunca, a pagar en la fecha del cese del trabajador.

Los trabajadores que inicien una relación laboral en la empresa tendrán derecho a acceder a este beneficio a partir de 30 días de labor.

Seguro de vida: Este beneficio social se origina con el D. Leg. N° 688 Ley de consolidación de beneficios sociales, modificada por la ley N° 29549, por el cual todo trabajador está cubierto con el seguro por muerte natural, muerte accidental o invalidez permanente total, este seguro cubre una protección de 24 horas, siendo una obligación de la empresa tomar el seguro de vida, y en caso que no lo realice correrá con los riesgos totales que manda la ley.

Los beneficiarios del seguro son en primer lugar el o la cónyuge o conviviente y los hijos del trabajador, en caso está desierto lo anterior serán los ascendientes y hermanos menores, y por último, si no hubieren los anteriores será la propia empresa la beneficiaria después de doce meses.

La cobertura en caso de muerte natural son 16 remuneraciones mensuales, en muerte accidental 32 remuneraciones, y por invalidez permanente 32 remuneraciones.

Descansos remunerados: vacaciones anuales, descanso semanal y feriados: El D.Leg. N° 713, norma que consolida la legislación sobre los descansos remunerados establece que las vacaciones anuales, el descanso semanal remunerado y los feriados no laborables son beneficios sociales a favor de los trabajadores.

Las vacaciones que toman los trabajadores se materializan al cumplir doce meses de labor y además cumplir el record vacacional de asistencia efectiva al trabajo, el lapso de descanso vacacional es de 30 días para las

empresas de régimen general, y solo de 15 días para las micros y pequeñas empresas.

El descanso semanal se toma generalmente el día domingo de cada semana, aunque puede ser reemplazado por cualquier otro día, ello de acuerdo al giro de la actividad de la empresa. Los feriados son establecidos según disposiciones legales

2.3.11 Otros beneficios pactados con el empleador.

El inciso l) del artículo 37° de la LIR, norma que el empleador puede acordar con sus trabajadores el prestar mayores y/o nuevos beneficios a favor de sus trabajadores como son: bonificaciones, gratificaciones ordinarias y extraordinarias, entre otras, en el lapso del contrato de trabajo y hasta la fecha de cese; erogaciones que son deducibles del impuesto, siempre que sean abonados dentro del término para presentar la declaración jurada de impuestos de la empresa.

El beneficio más recurrido es la gratificación sea extraordinaria u ordinaria que la empresa a su iniciativa procede a entregar, también deben incluirse los denominados conceptos no remunerativos, como son la canasta de navidad y similares, transporte a domicilio de los trabajadores, las prestaciones alimentarias en modalidades directa e indirecta, entre otros.

2.4 Marco Histórico de las Indemnizaciones Laborales

2.4.1 El trabajo hasta el siglo XIX.

En el mundo

El ser humano primitivo para sobrevivir tuvo que cazar, pescar y recolectar, ello ya es un tipo de trabajo o labores para la supervivencia, con el transcurrir del tiempo se dejó de ser nómades y se fueron formando los pueblos, alrededor de 16 milenios atrás apareció la agricultura y el pastoreo, donde participaban la familia y la tribu en colaboración mientras había luz solar; vivir y trabajar se juntó o unió en un mismo

concepto, en consecuencia se procuraban la alimentación, fabricaban sus herramientas, las reparaban y construían rudas viviendas.

La esclavitud

Hace 5,000 años aproximadamente al existir guerras entre clases sociales, los vencidos eran utilizados como esclavos, les quitaban la condición de seres humanos igualitarios, y los dedicaban a trabajos duros en minas, talleres o reparación de caminos, la fuerza de trabajo era alquilada o vendida con mayor frecuencia; las religión del cristianismo principalmente contribuyó a establecer la igualdad de todos los hombres y menoscabar la esclavitud, sabemos que aún hay esclavitud solapada en algunas partes del mundo, ello es considerado hoy como delito de lesa humanidad.

La servidumbre

En el siglo IX d.c. se implanta en el sector rural la institución de la servidumbre; las familias se congregan alrededor de un personaje poderoso quien les brindará cobijo, se celebrará un acuerdo o contrato por el cual las familias realizarán servicios de siembra en terrenos del señor feudal, al momento de recolectar los frutos agrícolas estos se repartían entre el señor feudal y el siervo, en los casos que los señores feudales acordaban cambiar la propiedad por cesión, comúnmente se incluían a los siervos que trabajaban allí.

Los artesanos

Desde el siglo X con el desarrollo de los pueblos y ciudades en Europa se van formando grupos de personas que tenían un mismo oficio, como son los plateros, talabarteros, herreros, sastres, etc. que generalmente pertenecían a un mismo grupo familiar; en el siglo doce ya el trabajo es más sistemático, normándose condiciones de trabajo minuciosas y obligatorias para todo el gremio: los horarios de trabajo eran de sol a sol; mucho se apreciaba la calidad de la artesanía antes que la cantidad; aquí ya se notan los elementos de capital y trabajo; quién adquiere la materia prima, quienes lo transforman en artesanía acabada y otros lo comercializan al mejor comprador al por mayor y al por menor.

Después, simplemente el descubrimiento de América produjo mucha movilización social, el comercio entre Oriente y Occidente se intensificó, nació la ciencia moderna, se desarrolló el área naval, la brújula, el sextante, y otros, y con la invención de la máquina al vapor el mundo inició la era industrial, estamos en el siglo XVIII, época de la revolución industrial, comenzando por Inglaterra, pero a la vez la peste produjo extrema pobreza en Europa.

Las colonizaciones produjeron fuertes cambios en América, los españoles promovieron la explotación minera, la sumisión del indio americano y el esclavismo del africano, en cambio los ingleses introdujeron la agricultura en Norteamérica.

La revolución industrial produjo enormes cambios económicos y sociales, como fue la revolución francesa, en América se produjo la independencia política de todo el continente; la iluminación con el gas de carbón posibilitó el trabajo nocturno, se dió el cambio y el crecimiento de pueblos a ciudades, de agricultores a obreros, generándose nuevos trabajos, se inició el capitalismo, aparecieron las primeras crisis de sobreproducción y situaciones de abusos y miserias graves.

A comienzos del siglo XIX la jornada laboral de doce a catorce horas diarias es puesta en entredicho, por la explotación de los trabajadores, abusos de trato y las tareas peligrosas, dando inicio a los movimientos sociales y sindicales, tuvo que finalizar la primera guerra mundial en el año de 1918 para que se establezca la jornada de las ocho horas y se inicie fuertemente el desarrollo de los beneficios sociales a favor de los trabajadores a nivel mundial. (Blog, pág.10).

En el Perú republicano

La Constitución Política de 1823 abolió la esclavitud, desde una perspectiva histórica fue solo declarativa, fue en el gobierno de Ramón Castilla que se promulgó la ley de fecha 3 de Diciembre de 1854 dando fin a la esclavitud del negro; pero pronto se dio paso al trabajo forzado; el siglo XIX se caracterizó por el carácter feudal, agrícola, de la artesanía y desarrollo de los oficios, dando lugar a pequeñas ciudades con el incremento de la actividad comercial y artesanal.

El trabajo en la costa fue predominantemente agrícola feudal y en la sierra fue agrícola de subsistencia; la carga de trabajo fue soportado por el indio, el negro esclavo y el culi chino recién llegado, y el señor feudal era principalmente el gamonal y latifundista de origen europeo.

La Constitución de 1834 eliminó la posibilidad de la toma de empleo de forma hereditaria, y recién en la carta magna de 1860 se reconoce que se puede ejercer todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moralidad y a la fortaleza.

A finales del siglo XIX (Blog Derecho al trabajo) comienzan a funcionar las primeras manufacturas, siendo la textil la abanderada: aparecen los primeros sindicatos, en abril de 1922 se realiza la primera huelga general teniendo como idea fuerte la jornada de las ocho horas cuyo impulso era a nivel mundial, solicitaban más compensaciones a los jornaleros, vivienda para los trabajadores, lucha contra el desempleo, educación pública masiva y medidas de protección para los campesinos de la sierra; el gobierno reconoció el derecho a la huelga pero no la reglamentó y se dictaron normas para los procedimientos de solución de los conflictos laborales.(Blog pág. 2).

Después de la primera guerra mundial se dictan varias leyes a favor de los trabajadores, como son: la inembargabilidad de los sueldos, se otorgan pensiones para los trabajadores públicos, protección laboral para las mujeres y menores, el descanso dominical y días feriados, y el establecimiento de la jornada de las ocho horas con el D.S. del 15 de enero de 1919.

Recién con la Constitución del año 1920 en su artículo 47° se estableció la obligatoriedad de los seguros por los accidentes de trabajo en las industrias, además se van incluyendo aunque tímidamente diversas normas de contenido social, como la garantía de la libertad de trabajo con tal que no se oponga a la moralidad, buena salud y el seguro público, se dictan normas para que el desempeño de una profesión se requiera un título para ejercerlo.

En febrero de 1924 se publicó la ley N° 4916 otorgando una indemnización compensatoria en el caso de despido injustificado, además del preaviso del empleador de 90 días para el despido de

empleados particulares y 40 días en el caso de renuncia del trabajador, el derecho a un seguro de vida para todo trabajador después de 4 años al servicio del mismo empleador, el despido del trabajador en el caso de falta grave solo a los empleados, no a los obreros, esto se solucionó con la ley N° 5119 y, se estableció el derecho a una indemnización en el caso de renuncia del trabajador; aquí acotamos que ese derecho al día de hoy se denomina compensación por tiempo de servicios.

En la Constitución del año 1933 se legisla por primera vez el contrato colectivo de trabajo; en Junio de 1934 se legisló sobre el trabajo de las horas extras, con la ley N° 8139 se declaró la inembargabilidad de las indemnizaciones por tiempo de servicios; con la ley N° 8305 se definieron los alcances de los contratos de trabajo y la intervención del Estado en las relaciones laborales; en el año 1938 se creó el Seguro Social Obrero con la Ley N° 8433, las vacaciones anuales fueron establecidas en 30 días solo para los empleados mediante la ley N° 8563, a los obreros recién le fue ampliado de 15 a 30 en el año 1961.

En el Perú en el año 1959 se aprobó el Convenio N° 87 con la OIT- Organización Internacional del Trabajo - sobre el tema de la libertad sindical, con la ley N° 15485 se crea la urgencia de las obligaciones profesionales de toda deuda del empresario, con el Decreto ley N° 18138 se dispuso que los contratos de trabajo a término fijo podían suscribirse si era necesario según la naturaleza de cada puesto. Las vacaciones triples, mejor llamada indemnización vacacional, se estableció por el Decreto Ley N° 18445; en el año 1970 se estableció el sistema de permanencia en el trabajo para todos aquellos que prestaban sus servicios en la actividad privada, como son la falta grave y la pérdida de capacidad para el trabajo, no siendo estos sujetos a indemnizaciones por despido.

Recién en el año 1975 se eliminó la sanción por la que se perdía toda indemnización por tiempo de servicios y otros beneficios, si el trabajador cometía falta grave, ello dio lugar a enormes injusticias, donde el empleador acrecentaba los supuestos de falta grave con el fin de evitar el pago total de beneficios

Con la Constitución de 1979 se da pie a la protección constitucional de la remuneración, la equidad remunerativa, la remuneración mínima vital,

la acción de cobro de los derechos laborales prescribe en 15 años, se reafirma la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, y se reafirman los beneficios actuales, como son las horas extras, descansos remunerados, la CTS, las gratificaciones legales, así como los convenios colectivos; también se protege al trabajador sobre el despido injustificado o la reposición en el empleo, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

2.4.2 *El sindicalismo, los derechos laborales y la OIT.*

El sindicalismo

En el Perú da sus primeros pasos al comienzo del siglo XX, en el año 1904 se funda la Unión de Trabajadores Panaderos quienes promueven la primera huelga general y, el 1 de Mayo de 1907 se celebra por primera vez en el Perú un acto en homenaje a los mártires de Chicago, en el año 1911 el gremio textil realiza un paro general de gran trascendencia, en enero de 1913 se inicia la lucha por la jornada de las 8 horas, algo que se lograría en el año 1919.

Los primeros dirigentes sindicalistas fueron anarquistas y anarco sindicalistas, para ellos los empresarios eran capitalistas que solo les interesaban las ganancias y la explotación de los obreros, con una carencia absoluta de moralidad y justicia; posteriormente en la década de 1920 aparecen líderes sindicales con fuerte influencia ideológica como son del marxismo y el aprismo, al mismo tiempo que los gobiernos reprimían fuertemente los movimientos de los trabajadores

Con el tiempo se han creado varias federaciones de los trabajadores con distintas orientaciones políticas e ideológicas, actualmente con una fuerte economía de bases neoliberales en el país la fuerza e influencia sindical ha decaído notablemente.

Los derechos laborales

Los derechos laborales o derechos del trabajador constituyen una serie de deberes que deberá cumplir la empresa según las normas legales y laborales vigentes.

Lo componen los preceptos de orden público y legal basados en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona

y una integración real ante la sociedad; resaltando las más importantes: la constitución la Constitución Política, los tratados internacionales, las leyes y reglamentos, así como los beneficios sociales otorgados por cada empresa

Los principales derechos del trabajador son:

- a. *Retribución mínima vital.* Constituye la remuneración mínima mensual que debe percibir un trabajador por su labor, ya sea cuatro horas diarias como mínimo y ocho horas como máximo.
- b. *Gratificaciones.* Las de origen legal deben recibir dos gratificaciones al año, una en fiestas patrias y otra en navidad, las pequeñas empresas solo percibirán media remuneración, y las micro empresas no están obligadas, además las empresas pueden adicionar gratificaciones extraordinarias y ordinarias
- c. *Vacaciones anuales.* Corresponde 30 días del mes de descanso físico pagado por año de servicios, debiendo contar con el record vacacional respectivo, la misma que se pagará antes del goce.
- d. *Refrigerio.* Tiempo en que el trabajador ingiere sus alimentos principales, debe coincidir con el desayuno, almuerzo o cena; se aplica en la modalidad de horario corrido, el descanso será de 45 minutos como mínimo, tiempo no computable para la jornada laboral.
- e. *Compensación por tiempo de servicios* – Es un beneficio que reciben los trabajadores equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicios, mediante dos depósitos semestrales en una institución financiera, cuyo total será entregado al trabajador al término de su relación laboral con la empresa.
- f. *Protección de la maternidad.* Las trabajadoras tienen el derecho de un descanso pagado de 98 días por sus períodos de pre y pos natal, además de una hora de descanso por lactancia hasta por 12 meses
- g. *Descanso semanal.* Es un descanso pagado de 24 horas continuas cada semana, generalmente los días domingos, aunque puede ser acordado otro día.

La OIT – La Organización Internacional del Trabajo

Es el órgano supranacional al que el Perú pertenece, esta importante institución establece normas de trabajo, desarrolla políticas y concibe

programas para responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores; la misión de la OIT es promover el diálogo entre trabajadores, empleadores y gobiernos, fomentando el tripartidismo, promueve el conferencia con las instituciones colectivas y los empleadores, así como también aplicar la política nacional en el entorno social, económico y en otras áreas. La OIT emite normas de alcance mundial, estas políticas de trabajo están garantizadas por un método de control único en el ámbito mundial que ayuda a certificar que otros países empleen los acuerdos en todos los países conformantes; la OIT desde al año 1950 proporciona cooperación técnica a los países y en todas las etapas del desarrollo económico.

Se emitió en el año 1982 la R.166. “Recomendación sobre la terminación de relación de trabajo”, por la cual se dictan diferentes propuestas referentes al límite en relación laboral por decisión del contratante, entre sus principales puntos tenemos: se excluye a los contratos a plazo determinado, al período de prueba y el empleo ocasional; no es causa justificada de despido la edad, salvo las reglas de la jubilación, el servicio militar, y de enfermedad.

Para la justificación del tema del trabajo no deben ser las faltas sin reincidencia, o de desempeño deficiente, salvo sea requisito preestablecido, si son cargos por la conducta personal del trabajador debería permitírsele al asesoramiento de otra persona, y en todo caso el empleador debe expresar por escrito su deseo de terminar la relación laboral.

El trabajador debe tener derecho a un certificado de trabajo, permisos para la búsqueda de otro empleo, indemnización por el fin de los servicios y prestaciones de seguro de desempleo, o una combinación de ellos; en los casos que el empleador prevea la introducción en la producción de cambios en la organización, en la estructura o por tecnología y se espera cambios importantes en la cantidad de personal, ello debería ser consultado con los representantes de los trabajadores para procurar mitigar las consecuencias de la reducción futura de personal.

2.4.3 *La empresa, etapas: agrícola, industrial y del conocimiento.*

La etapa agrícola: Cuando el ser humano dejó de ser nómada y se asentó en un lugar dando inicio a la agricultura, allí se inició el trueque de productos, punto de partida del comercio. La agricultura nació simultáneamente con la ganadería o pastoreo, aquí el trabajo se dio por la dedicación o trabajo que el ser humano interactuó con la tierra. La era agrícola o preindustrial llega hasta fines del siglo XVIII, la tierra es el factor principal, aleatorio es el clima y el factor humano es intensivo, después llegó la artesanía y el comercio dependen más de la actividad humana, todo esto es visto desde la oferta; desde la demanda domina el consumo, es incipiente el factor de la inversión, aún no hay acumulación de capital y también se observa un lento avance tecnológico, fueron economías cerradas debido a que el transporte aún no se había desarrollado, sabemos que el transporte marítimo comenzó a crecer a partir de finales del siglo XV, con el descubrimiento de América.

La etapa industrial: Con el advenimiento de la máquina a vapor surge la industria, se masifica el transporte, los sectores primarios, agricultura, ganadería, minería y pesca dejan de ser mercadería para convertirse en materia prima y con la manufactura comienzan a reinar las sociedades industrializadas, después vendría el ferrocarril y la electricidad para completar el panorama, cambia el PBI de las naciones y de la población activa o empleada. En esta etapa comienzan los capitales a acumularse, los bancos toman importancia, y comienzan los aumentos progresivos de desarrollo técnico y de eficiencia global, el siglo XIX se convierte en la plenitud de Inglaterra y el siglo XX en de Estados Unidos de Norteamérica; el crecimiento es intensivo, económicamente las sociedades adoptan la economía de mercado y solo alguna adoptan la economía de mercado cerrado o regímenes socialistas.

La etapa del conocimiento: Desde el año 1960 se inicia la expansión de la informática sobre todo en los estamentos de gobierno, en 1980 ingresan en nuestro país las pequeñas computadoras en los negocios en general, es el comienzo de la era del conocimiento o era del capitalismo financiero, en el cual el sector terciario toma fuerte auge, el sector primario que asiste con los productos agropecuarios y materias primas de

los recursos naturales, son industrializados prontamente y necesitan los servicios para su expansión, como son los servicios financieros, servicios de distribución, de tercerización, servicios de venta y posventa; todo ello producto de cada más sofisticados métodos de venta y consumo, más amplios mercados nacionales, regionales y globales, y mayor competencia a todo nivel.

Aquí, ya en este siglo XXI tenemos el fenómeno de la sustitución de puestos de trabajo del ser humano por el adelanto tecnológico, debido a la robotización, la digitalización, las telecomunicaciones y sobre todo la inteligencia artificial; toda esta sustitución comenzó hace 50 años con la mecanización de la agricultura en países desarrollados, después con los obreros de la manufactura, y ahora con los servicios de oficina y de profesionales.

2.4.4 *La informalidad como fenómeno actual.*

La informalidad es un fenómeno global, y particularmente profundo en el Perú, y es definido por De Soto (1989), citado por Loayza Norman, como el sector formado por el grupo de empresas, recursos humanos y acciones que manipulan fuera del ámbito legal y disposiciones que administran el aspecto económico; ello implica un accionar al margen de las cargas tributarias y laborales, pero a la vez implica no contar con la protección y los servicios que el sector formal si goza (p.2)

Las razones que originan este fenómeno no tiene una sola causa, sino la combinación de varios, como los deficientes servicios públicos, baja tecnificación y profesionalización, acceso a vivienda y servicios dignos; regímenes normativos extensos y opresivos, y una débil capacidad de ejecución estatal, a ello hay que sumar bajo nivel de educación básica, fuertes presiones demográficas y estructuras productivas primarias sin valor agregado: no debemos dejar de mencionar que a los altos niveles de la economía no le interesa la mejoría de la estructura social en el corto plazo sino privilegian sus intereses financieros de corto plazo.

La informalidad contribuye a la falencia tributaria para el Estado por no ser aportantes y en lo laboral el trabajador queda desprotegido en salud y jubilación.

Según lo expresado por Sánchez Martí, la informalidad en el año 2014 alcanzó la cifra 9'975,633 de personas, sobre un total de 16'157,315 de Población Económicamente Activa Ocupada; la informalidad la divide en informalidad laboral de trabajo independiente, actividad laboral asociada a empleadores formales y trabajadores familiares no remunerados, cifras que indican la fuerte deuda social que la dirigencia de gobierno tiene pendiente (P.2)

2.4.5 *Las micro y pequeñas empresas – MYPES.*

Las denominadas Micro y Pequeñas empresas tienen su origen en el D.S. N° 007-2008-TR, TUO “Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente”, modificada por la Ley N° 30056, con ello se da forma legal a las pequeñas unidades empresariales para que tengan ventajas otorgadas por el Estado para su mejor desempeño, obviamente frente a las grandes empresas del mercado que compiten.

Se define como una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma societaria, que se dedica a actividades extractivas, comerciales, de manufactura, servicios o de cualquier índole, que tengan finalidad lucrativa o social, que involucre capital, mano de obra y activos y/o servicios transables.

En la parte tributaria estas empresas están comprendidas en el RUS - Régimen Único Simplificado, el RER - Régimen Especial de Renta, en lo que respecta al impuesto a la renta, y el IGV JUSTO en los tributos al consumo.

Las empresas denominadas micro y pequeñas empresas, como clasificación de índole laboral, deben tener como límite 150 y 1,700 UIT de ingresos anuales, respectivamente, los beneficios sociales que corresponden son inferiores a las que reciben los trabajadores de las empresas de mayores ventas pertenecientes al régimen general, veamos, las vacaciones de 30 días de descanso anual quedan en 15 días para las micro y pequeñas empresas: los trabajadores dejan de percibir la Asignación Familiar, las pequeñas empresas solo reciben media remuneración mensual como gratificaciones de Julio y Diciembre y las

micro no perciben gratificaciones, las CTS será solo el 50%, y en nuestro caso el despido arbitrario no será de 45 días por cada año de servicios, sino de solo 10 días por año para las micro empresas y de 20 días por año para las pequeñas empresas; los trabajadores recién incorporados a las micro no serán registrados en ESSALUD sino en el SIS - Sistema Integral de Salud, y finalmente, en el régimen de pensiones los trabajadores recién ingresados pertenecen al novísimo Régimen de Pensiones Sociales y no en la ONP o el SPP, sistema de pensiones público y privado respectivamente.

Como podemos observar los beneficios sociales que legalmente reciben los trabajadores de las MYPE son inferiores a los que reciben los trabajadores del Régimen General, y aquí debemos añadir que además existe un segmento adicional, el cual es real e importante, un considerable segmento de la clase trabajadora no recibe ningún beneficio laboral aparte de su remuneración recurrente, arrastrados por la informalidad, constituyendo datos marginales en este tipo de estudios, estos trabajadores no figuran en la nómina o planilla oficial.

2.4.6 La era digital y la robotización en el futuro del trabajo.

La revolución digital está en alza, como lo expresa Maxc Saxer, la inteligencia artificial, los robots, las redes inteligentes y las impresoras en 3D, entre otras, están revolucionando la forma de vivir, viajar y principalmente trabajar y estudiar; no hay duda que la mayor productividad es una de las metas de la competencia global; aún es prematuro saber si la eliminación de puestos de trabajo será compensado con novísimos empleos; el trabajo como tal siempre se está transformando, desde el trabajo manual agrícola a máquinas manejadas por obreros, paso al jornalero industrial, de allí a los servicios cada vez mas sofisticados, hoy en día estamos contemplado que las factorías de los países desarrollados han robotizado sus líneas de montaje de producción, ahora la digitalización y la inteligencia artificial están incursionando decididamente en los servicios médicos, de ingeniería y de todo tipo (P.3)

El mismo Maxc Saxer detalla que en la década de 1960 comenzó el decaimiento de la Segunda Revolución Industrial, el capitalismo global ha enfrentado una crisis de demanda, lo que sumió a las grandes empresas a una baja de la rentabilidad y para ello apuntan a mejorar el lado de la oferta, para ello promueven cuatro enfoques: *Primero*, la racionalización de la producción mediante la automatización tecnológica, con el fin de aumentar la eficiencia. *Segundo*: la globalización de la producción mediante la mudanza de los centros de producción a países aún no desarrollados para aprovechar la mano de obra barata. Tercero: adoptar la política neoliberal de aprovechar el costo político, como es procurar la rebaja de impuestos empresariales, reducir salarios y beneficios de la mano de obra. Cuarto: márgenes de rentabilidad en la financiarización usando el poder global de la gran empresa (P.1).

Todas las referidas estrategias no han tenido éxito, el razonamiento es sencillo, si los salarios se reducen baja la demanda, el resultado es el desempleo, además la automatización y la desindustrialización han contribuido a la crisis mundial, se han intensificado las disputas de los mercados de consumo y el nacionalismo económico está en boga, ello no augura un buen futuro pero los humanos siempre sorteamos los retos con éxito.

Un fenómeno en los tiempos actuales lo es el trabajo remoto o teletrabajo, por el cual se sustituye el trabajo presencial por la distancia, esto se hace posible por el progreso de las telecomunicaciones y el procesamiento electrónico; si bien es cierto ello no se puede utilizar para todo tipo de labor, pero si lo es bastante en el sector de los servicios y la educación. El trabajo remoto o teletrabajo tiene ventajas, algunas evidentes, pero también existen desventajas. Entre las primeras tenemos la autonomía de tiempo para el trabajador, ahorros en tiempo y recursos para la empresa, a los trabajadores discapacitados les conviene enormemente, entre otras ventajas; y entre las desventajas tenemos: el trabajo puede volverse tedioso y repetitivo, el rendimiento del trabajador puede disminuirse por falta de supervisión física, el trabajador puede sentirse distante de la empresa, aumento de gastos para el trabajador sobre todo en energía y equipos.

En resumen, mayores son las ventajas necesitando que la empresa implemente y tome ventaja de esos nuevos métodos de trabajo: particularmente el teletrabajo se adapta mucho mejor en labores de programadores, educadores, agentes de seguros, traductores, vendedores en general y call center.

2.5 Las Indemnizaciones Laborales

La indemnización es una compensación generalmente de carácter económico de la cual es acreedor un trabajador con motivo de haber recibido un perjuicio en sus derechos laborales; es decir, es un resarcimiento entregado al sujeto por haberse producido un daño entre un acreedor y un deudor, ya sea de manera intencional o no intencional, lo cual se traduce normalmente en dinero o equivalente. Trujillo, E. (2019).

Del mismo modo, se define como “La indemnización es fruto de daño ocasionado a otra persona que hace que se genere un derecho a ser resarcido y que debe hacerse por la persona que ha provocado ese daño”. El Comercio (2019).

Estos conceptos nacen por reparaciones monetarias que reciben algunos trabajadores que han sufrido algún menoscabo de sus derechos laborales y que están tipificadas en la legislación laboral, como son las compensaciones producidas por el despido de manera arbitraria o no justificado, incausado y por hostilización, así como indemnizaciones por vacaciones no gozadas, por retención o no interponer demanda de la compensación de tiempo de servicios, por la realización de horas extras forzadas, entre otras.

La remuneración al trabajador nace de la contraprestación del trabajo personal subordinado, y los beneficios sociales son excedentes que por mandato legal deben abonar las empresas a sus trabajadores basado en el vínculo laboral existente; las indemnizaciones no tienen esa naturaleza de contraprestación y generalización de domina a las retribuciones y los beneficios sociales, sino se originan en la reparación de un daño influido con anterioridad por la empresa al trabajador, no a todos los trabajadores, sino solo al afectado; además el monto

recibido por el trabajador es declarado inafecto del impuesto a la renta, artículo 18° de la LIR.

2.5.1 Las indemnizaciones laborales en el Perú.

En la legislación laboral vigente las indemnizaciones por despido injustificado ascienden a una remuneración mensual y media por cada año de servicios, con un tope de 12 remuneraciones. En caso el empleador se niegue a reconocer este derecho el trabajador puede reclamar en sede administrativa primero y después en sede judicial

El informe IPE – El Comercio (2019). En repetidas oportunidades se ha señalado que la evolución laboral es una de las prioridades en nuestro medio. En consecuencia, la reserva laboral comienza como tarea fundamental del segmento laboral, que se aprecia en el ranking competitivo integral, presentado en el Foro Económico Mundial, en la cual nuestro país se halla en el puesto 128 de 140 países en la capacidad de sus prácticas de contrato y despido.

Según Peña, J. (2018), las indemnizaciones en materia laboral no tienen carácter remuneratorio; en tal sentido no será la base para calcular las aportes a las remuneraciones, ni mucho menos el impuesto a la renta de quinta categoría, ni los beneficios laborales.

Las indemnizaciones laborales son creadas por normas legales, las cuales cumplen con reparar un perjuicio o daño, causado por el empleador al trabajador; es decir, constituye un resarcimiento económico; a su vez este resarcimiento es un ingreso inafecto al impuesto a la renta para el trabajador, en virtud del artículo 18°, de la Ley del Impuesto a la Renta.

Las indemnizaciones se pueden clasificar según el tipo de daño ocurrido:

- *Origen doloso*, por existir premeditación e intención de causar daño
- *Origen culposo*, no hubo intención de causar daño, pero si hubo negligencia o factores aleatorios que finalmente causan daño a otra persona.

Otra clasificación de las indemnizaciones es el sustento del derecho a ser indemnizado, tenemos:

- *Incumplimiento contractual*: ocurre cuando las condiciones están pactadas de antemano, uno de ellos lo incumple, lo que genera un daño, este daño debe ser reparado, y la reparación constituye la indemnización monetaria que repara el daño.
- *Incumplimiento extracontractual*: ha ocurrido una acción dolosa o culposa de una persona a otra, no existía contrato o acuerdo previo, y ello merece una cuantía de la reparación del daño infligido.

2.5.2 *Las indemnizaciones de carácter civil.*

La legislación de carácter civil en el Perú está normado en el artículo 1321° del Código Civil que precisa: “Quedan sujetos a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”.

Toda persona, natural y jurídica que hubiera padecido un daño o disminución de su patrimonio a causa de un tercero, tiene derecho a exigir que le restituyan el valor del daño producido, también se puede definir, donde el deudor de la obligación debe equilibrar la situación al estado anterior al daño producido al acreedor de tal situación en un sentido dinámico, quiere decir no solo la restitución de los bienes o su equivalente al estado anterior a las cosas, sino pudiera ser incluso las ganancias futuras dejadas de ganar por la interrupción de los negocios. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto al *daño emergente* como al *lucro cesante*, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

“Si la inejecución o el incumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”.

El daño emergente: Constituye la pérdida que sufre el acreedor propinado por el deudor, en un monto cuantificado que restituya el valor perdido; es decir que coloque al acreedor en la misma situación jurídica si el daño no se hubiera ejecutado; dicho de otra manera, el daño

emergente es igual al empobrecimiento del patrimonio del acreedor y deberá ser restituido.

El monto que equivale al total de lo perdido o perjudicado, y el resarcimiento del hecho anterior recupera su forma inicial, ello se denomina indemnización por daño emergente, este hecho puede ser resarcido directamente por el acreedor al deudor o por una póliza previamente acordada con una compañía de seguros. El hecho contable y tributario, de acuerdo al artículo 3° de la LIR, el total de la pérdida sufrida es un gasto contable y tributario, por ser un hecho objetivo dentro de los alcances del principio de causalidad, y la recuperación es igualmente un ingreso gravable, que compensa la pérdida sufrida, salvo que el monto recuperado sea superior al monto determinado como perdido, en este caso el reglamento de la LIR precisa que el exceso percibido como indemnización será permitido como costo computable si el bien de reemplazo es contratado dentro de los seis meses de percibida la indemnización y además, el bien se reponga y entre en funcionamiento dentro de los 18 meses de la fecha de la percepción de la indemnización.

El lucro cesante: Son las utilidades dejadas de ganar a consecuencia del daño sufrido, su cuantificación no es tan precisa como en el daño emergente. Si bien es cierto el daño emergente es el resarcimiento económico necesario para restablecer el daño ocasionado por el deudor al acreedor, seguido a ello existe el denominado lucro cesante, refiriéndose a la ganancia dejada de ganar debido al evento perjudicial y como consecuencia de una penalidad debidamente establecida.

Aquí debe hacerse la precisión que no es fácil establecer la cuantía, algo más exacto en el caso del daño emergente, cual es la valorización futura del daño sufrido; en el caso del lucro cesante la parte de la cuantificación de los ingresos futuros dejados de percibir tiene muchas aristas por definir, así aún esté establecida las consecuencias mediante contrato no verbal.- La base legal lo hallamos en el Código Civil peruano, en los artículos 143°, 1341°, 1352°, 1361° y 1373°.

En la parte tributaria cualquier monto recibido como resultado de una indemnización por lucro cesante constituye suma afecta impuesto a la renta.- Si partimos de la premisa que el lucro cesante reemplaza a los

ingresos que se hubieran obtenido en el curso normal de operaciones, estos ingresos hubieran sido gravados con el impuesto por constituir ingresos con terceros; en el caso del pagador del lucro cesante ello constituye un gasto deducible.

La Casación N° 114-2001 define al daño como: “En cuanto al método de compromiso civil, administra la norma de acuerdo a la falta, determinado este como el deterioro que soporta el trabajador, dentro del marco de su entorno jurídico patrimonial o extrapatrimonial, por ende debe ser subsanado, en base a los perjuicios propios, al daño procedente y beneficio cesante, daño extrapatrimonial, moral y personal.

2.5.3 *La indemnización laboral como gasto deducible.*

La RTF N° 02371-3-2017 señala que se pueden reconocer como gasto deducible los desembolsos que una determinada empresa realiza a favor de un trabajador por concepto de indemnización por despido arbitrario que hubiese recibido en una empresa anterior, cuando existe un acuerdo de carácter contractual asumido por el nuevo empleador previo para la desvinculación; en este punto es controversial lo asumido por el Tribunal Fiscal, en razón que no puede ser objeto de un acuerdo entre dos empresas los temas tributarios, los cuales son intransmisibles, cada ente debe responder por sus obligaciones tributarias.

2.6 Marco Normativo de la Legislación Laboral

Dentro del marco normativo, es importante citar las principales normas de carácter laboral peruano, tenemos:

- Productividad y Competitividad Laboral - Fomento al Empleo, D. L. N° 728.
- Contratos sujetos a modalidad o a plazo determinado, D. Supremo N° 003-97-TR.
- Jornada de Trabajo, Decreto Supremo N° 713, vacaciones anuales y descanso semanal.
- Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28519.

- Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689.
- Micro y pequeña Empresa, Decreto Legislativo N° 1086, Decreto Supremo N° 007.2008-TR.
- Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- Asignación Familiar, Ley N° 25129, 10% de RMV para trabajadores con hijos menores.
- Actividades de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores, ley 27626.
- Servicios tercerizados, Ley N° 29245.
- Gratificaciones legales mes de Julio y Diciembre, Ley N° 27735.
- Seguro de vida por fallecimiento e invalidez permanente, Ley N° 29549.
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), amplia cobertura de salud y pensiones, Ley N° 26790
- Seguridad y salud en el trabajo, D.S. N° 009-005-TR
- Inspección de Trabajo, Ley N° 28806.
- Sistema Nacional de Pensiones, pensiones públicas, Ley N° 19990.
- Sistema Privado de Pensiones, pensiones privadas, D.Leg. N° 874.

2.7 La legislación Laboral sobre el despido del Trabajador

La legislación vigente sobre indemnizaciones laborales que están sujetos los empleadores en favor de los trabajadores:

2.7.1 *El despido del trabajador.*

Esta figura está normada en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, en el artículo 22° y siguientes, de las cuáles y siguiendo los objetivos del presente trabajo lo dividiremos en despidos que si tienen derecho a indemnización laboral y otros despidos que no tienen ese derecho.

2.7.2 *Tipos de despido con derecho a indemnización laboral.*

Tenemos los siguientes tipos, a saber:

- a) *Arbitrario*. La Constitución Política en su artículo 27° señala que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Del mismo modo, el artículo 34° de la LPCL expresa que si un despido es ejecutado sin mediar una causa justa de despido, sea por su capacidad para la labor contratada o por su conducta personal, o se invoque una causa por capacidad o de conducta sin que se pueda probar ello en sede administrativa o judicial, en ese caso estamos ante un despido arbitrario, injustificado o infructuoso.

La norma señala que el trabajador tiene derecho al cobro de una única indemnización en compensación al daño sufrido. Para los trabajadores que pertenecen a la actividad privada la indemnización de ley asciende a una remuneración y media por cada año de servicios, con un tope de doce remuneraciones para las empresas de régimen general; y para las micro y pequeñas empresas será de 10 días por año para las primeras y 20 días por año para las segundas.

- b) *Nulo*. Se configura el despido nulo, a tenor del mismo artículo 34° si la demanda interpuesta por el trabajador se refiere a la vulneración de alguno de los derechos fundamentales del trabajador, y se declara fundada, en este caso el trabajador podrá elegir en ser repuesto en su empleo u opte por la indemnización por despido.

Entre los derechos fundamentales de trabajador tenemos: por la afiliación o participación en actividades sindicales, por presentar quejas o participar en procesos contra el empleador, por discriminación por motivo de raza, sexo, religión o idioma, y por embarazo de la trabajadora.

- c) *Incausado (fraudulento)* Esta modalidad de despido no deviene de la LPCL, sino de dictamen del Tribunal Constitucional, según el Recurso N° 976-2001-AA/TC, mediante la cual el Tribunal Constitucional otorga preeminencia al artículo 27° de la Constitución Política, que radica en dictar amparo al trabajador respecto al despido arbitrario y merced a ello amplía los derechos de los trabajadores, no solo tiene derecho a la indemnización; sino también a la reposición en su empleo, a su elección,

imponiéndose al artículo 27° de la respectiva ley, el cual solo admite la indemnización.

- d) Por *actos de hostilidad* (despido indirecto). Este caso también ocurre por la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador pero a iniciativa del empleador, casos observados en el art. 30° de la norma, actos de imperio de la ley lo equipara como una despedida indirecta, dándole al trabajador los mismos resarcimientos que se conceden a una despedida arbitraria.

Los actos vulnerados *son*: la falta de pago oportuno, la reducción injustificada de remuneración o categoría, el traslado de área de trabajo con el fin de generarle perjuicios, la inobservancia de medidas de higiene y seguridad, actos de violencia frente al trabajador, hechos de distinción a razón de linaje, sexo, ideas, etc, acciones contra la moralidad o acoso que afecten la dignidad del trabajador.

2.7.3 Tipos de despido sin derecho a indemnización laboral.

Los siguientes son los tipos de despido sin derecho a indemnización laboral:

Relacionadas con la capacidad del trabajador, asumidas como causas justas de despido, de acuerdo al art. 25° de la citada ley.

- a) “El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevinida, determinante en el desempeño de sus tareas”, esto debe entenderse como la menor producción del trabajador devenido en el tiempo, careciendo de intencionalidad de parte del trabajador y observando la neutralidad de parte de la empresa.

Por ello, es importante señalar que el despido procede siempre y cuando no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para la seguridad del trabajador y de terceros.

Asimismo, el reglamento de la misma, el D.S. N° 001-96-TR, en su artículo 33°, precisa que el deterioro de potestades o la incapacidad será demostrada con el certificado emitido por el Instituto Peruano

de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador; en caso que el trabajador se niegue a someterse a los exámenes será valorado y se convertirá en causal justificada de un despido.

- b) “El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares”, aquí estamos en los casos que objetivamente se pueda demostrar el menor rendimiento del trabajador en comparación a rendimientos anteriores del mismo, y medido con otros trabajadores, o con estándares propios en el giro del negocio.
- c) “La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, ello será determinante en la relación laboral, o no cumplir con las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”. El reglamento agrega que la negativa a la toma de exámenes será apreciada por causal de despido justo.

Relacionadas con la conducta del trabajador, también consideradas como causas justas de despido, de acuerdo a los artículos 67° y siguientes de la ley, y por tanto no sujetas a indemnizaciones a favor del trabajador, tenemos:

- a) La comisión de falta grave, con independencia de los aspectos punibles o civiles adscritos.
- b) La condena penal por delito doloso, al permanecer firme la sentencia condenatoria, salvo que el empleador haya conocido con anticipación la acción punible previa al contrato del trabajo.
- c) La inhabilitación del trabajador, impuesta por autoridad administrativa o judicial en el desempeño de funciones, por un lapso de 3 meses o más.

2.8 Tipos de Indemnización Laboral

Los tipos de indemnización laboral vigentes son las siguientes:

2.8.1 Indemnización por despido.

El despido de un trabajador tiene tres variantes, las dos primeras de denominan causas justas de despido, se producen por la falta de capacidad del subordinado para el desempeño adecuado de sus labores, y por la conducta del trabajador respecto a sus obligaciones laborales, en ambos casos no existe obligación legal de indemnizar al trabajador, pero el tercer caso de despido es cuando no existe muna causa justa de despido y el empleador toma la iniciativa.

El despido sin causa justa tiene subvariantes, la más conocida es el despido arbitrario o injustificado, el despido nulo, despido por hostilidad o indirecto.

2.8.1.1. Por despido arbitrario o injustificado.

Arce, G., señalado por el autor Dueñas, R. (2013) descrito en un artículo jurídico, indica que el despido “es aquella manera de extinción del contrato de trabajo que se origina por voluntad unilateral del empleador”; razón por la cual enuncia la oposición de utilidades entre patrón y trabajador”. (p.35).

Indica además que la destitución es la afirmación personal del contratante que da por acabada la relación laboral, acto que es innegable; en tal sentido dicho despido tiene que estar bien sustentado como causa justa y reflejada en las capacidades o diligencia del trabajador, según advierte la norma que revela la resistencia del interés que tiene el trabajador que necesita mantener su puesto laboral, más aún si es considerado como despido arbitrario, en este caso el trabajador debe requerir le indemnicen o le repongan laboralmente, en la que se genera la oposición de interés de las partes.

Blancas, C. (2013), señala que el despido presenta ciertas características particulares, como:

- Es un hecho concreto del contratante, para cuyo fin la voluntad del contratante es unilateral
- Es un acto que constituye, dado que el dueño no se restringe a proponer el despido, porque es efectuado por el mismo.
- Es un acto receptivo, según su eficacia va ser que dependerá de la voluntad extinta del trabajador se conozca por el contratante.
- Hecho que causa la extinción contractual, cuando acaban *ad futurum* o terminan las consecuencias del contrato.

De acuerdo a Cuba, L. (2017) un trabajador solo podrá ser despedido por ciertas causas indicadas en la norma laboral, que nos brinda una lista cerrada de razones por las cuales es “lícito” despedir a un trabajador.

Es importante resaltar que no es suficiente con “alegar” que existe un causal de despedir a un trabajador, porque es importante que el dato alegado será comprobable. Naturalmente, el sustento lo muestra el contratante quién toma la decisión de poder despedir a los trabajadores.

La norma regula muy exigentemente el despido injusto en el Perú; menciona que si el trabajador sea expulsado injustamente obtendrá “*el pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido*”.

La norma precisa que aparte de los derechos laborales correspondientes, el trabajador que haya sido despedido tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización respectiva; por consiguiente, el derecho en Perú salvaguarda al trabajador ante un posible despido arbitrario.

El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en adelante (LPCL) en su art, 16°,

señala como causal de término del contrato laboral “el despido, en los casos y forma permitido por la Ley”.

En el caso hipotético de un despido que no se pueda demostrar una causa justa, este se convertirá en un despido arbitrario, o no justificado, o injustificado; frente a ello el trabajador tiene derecho a percibir el pago de una única indemnización como compensación económica del daño recibido.

La citada norma señala respecto a las indemnizaciones laborales que asciende a una remuneración mensual y media por cada el año terminado de servicios efectivos, con un límite máximo de doce (12) retribuciones en las empresas que se acogen al régimen general: si en caso fuera que la empresa es calificada como pequeña empresa, serán 20 jornales por el año terminado, con un tope máximo de 120 jornales; si fuera micro empresa, serán 10 jornales por año terminado, con un tope de 90 jornales.

Esta indemnización así como otras indemnizaciones de carácter laboral constituyen ingresos inafectos para el impuesto a la renta a cargo de los trabajadores. En el hipotético caso que el contratante decida pagar un monto que excederá los límites legales, ese saldo constituirá un monto afecto al impuesto a la renta a cargo del trabajador

Según el art. 34° del D.S. N° 003-97-TR, define al despido arbitrario “por si en caso el despido fuera arbitrario por no haberse expresado la causa clara o no poder haber sido demostrado con documentos en la que se encuentra comprendida en juicio, los trabajadores sí tendrán pleno derecho al pago de todas sus indemnizaciones laborales, tal como señala el artículo 38° de la normativa, como única reparación por el daño sufrido (...) (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

Al interpretar la normativa vigente, se deducirá que el despido arbitrario se origina al despedir injustamente al trabajador o trabajadores, sin expresión de causa alguna o cuando no se

puede demostrar la causa grave en juicio; es decir, en un proceso judicialmente efectuado; por consiguiente, el despido arbitrario sea cual fuera las condiciones respectivas solo originará el reconocimiento de una indemnización a favor del trabajador afectado, tal como señala el artículo 38° del reglamento.

2.8.1.2. Por despido nulo.

Se produce el despido nulo, también llamado acto extintivo, cuando el empleador fundamenta el despido en motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico llamados derechos fundamentales, como son la afiliación a sindicatos, candidato a dirigente laboral, discriminación por sexo, raza, religión ,y discapacidades, embarazo de la trabajadora, y por ser portador de SIDA

2.8.1.3. Indemnización por hostilidad (o despido indirecto).

El D. Leg. N° 728, LPCL, en su artículo 30° detalla que las acciones de hostilidad equiparables al despido, señalándose que previo a efectuar las acciones legales, el trabajador debe solicitar por escrito a su empleador atribuyendo el acto de contrariedad, concediendo un plazo justo no menor de seis días para que formalice la aclaración o comentario, o para enmendar su conducta, de acuerdo al caso.

El art. 35° de la misma norma señala que el trabajador que se considere hostilizado en el trabajo e iniciado las acciones legales, podrá optar por una de las dos situaciones prescritas; una, que solicite el cese de la hostilidad, y en el caso que la solicitud sea declarada fundada se resolverá el cese de la hostilidad, y se impondrá la multa correspondiente a la gravedad al empleador, y dos, asimismo puede escoger por la culminación del contrato laboral, en lo cual se indemnizará con un monto equivalente a un despido no justificado, es decir, una remuneración y media por cada año de servicios, con un

tope de doce remuneraciones, en el caso de ser aplicarse a un trabajador del régimen general.

Son actos de hostilidad, a saber, la falta de pago de las remuneraciones en las fechas que correspondan, reducción de remuneraciones o de categoría, traslado de lugar de trabajo con el ánimo de perjudicar al trabajador, falta de medidas de higiene y seguridad, actos de violencia de obra o verbal, hechos de exclusión por razones de sexo, raza, religión, idioma, discapacidad, así como hechos contra la moral y dignidad del colaborador. Por consiguiente, en el supuesto que se hubieran cometido hechos de discrepancia el trabajador podría reclamar una compensación equivalente a la señalada como despido arbitrario o no justificado.

2.8.1.4. Alternativas normadas al despido arbitrario.

La L.I.R. en su artículo 18° señala que el despido sin causa justa debe indemnizarse con una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, la misma norma señala que pueden acogerse a estos conceptos otras alternativas de cese laboral contemplados en normas laborales, por ello están vigentes dos casos: a) el programa de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral; y b) las sumas de dinero que se perciba con ocasión del cese colectivo (no menos del 10 % del total de trabajadores) acordado entre la empresa y el sindicato o los representantes autorizados de los trabajadores.

2.8.1.5. Caso: Entrega de suma graciosa.

Todo pago voluntario que es entregado al trabajador con motivo del cese laboral como suma graciosa, a título de gracia o cualquier otra denominación es permitido como gasto deducible para el empleador, y constituye ingreso gravable de

quinta categoría para el trabajador, no gozando de la inafectación del impuesto a la renta.

2.8.2 Otras indemnizaciones laborales.

Además de las indemnizaciones por despido, las normas laborales contemplan otras indemnizaciones a favor de los trabajadores, como son: por vacaciones no gozadas, por resolución de contrato, retenciones de las CTS por no pago, retenciones de la CTS por no demandar, y por horas extras forzadas.

2.8.2.1. Por vacaciones no gozadas.

El D. Leg. N° 713 versa sobre los descansos remunerados a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se precisa que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, y como requisito adjunto pide que el trabajador debe haber cumplido con el récord de asistencia efectiva, como es: no menos de 260 días si la jornada semanal consta de 6 días a la semana, 210 días si la semana consta de 5 días, y no más de 10 insistencias si la semana laboral es de 3 ó 4 días, menos días a la semana (1 ó 2) no hay derecho a vacaciones.

El artículo 23° de la misma ley ordena que si no se disfruta el descanso de vacaciones en el lapso de los doce meses siguientes a la fecha en la cual se adquirió el derecho, percibirán una remuneración mensual adicional como indemnización por no haber gozado del descanso vacacional en el lapso normado, ello en el caso de empresas que pertenecen al régimen general; en cuanto a las pequeñas y micro empresas se percibirá media remuneración,

El monto de la indemnización por vacaciones no gozadas, así como el monto de la remuneración vacacional, es igual a la retribución mensual habitual o última percibida por el trabajador.

Para Toyama, J. (2019). Lo primero que se tiene que conocer es cómo se genera la necesidad de costear la compensación respectiva, para ello es necesario remitirse al artículo 23° del Decreto Legislativo 713, el cual precisa que: “*Los trabajadores, en caso de disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán*”.

- a. Una retribución por la labor realizada;
- b. Una retribución por el descanso vacacional logrado y no gozado; y
- c. Una compensación equivalente a una retribución por no haber gozado del descanso.

Según disposiciones del MTPE, Resolución Directoral N° 96-2013-MTPE/1/20.4: “La indemnización a que se refiere el inciso c), del artículo 23° del D.L. 713, al estar estrictamente ligado al disfrute oportuno del descanso vacacional, sin haberlo disfrutado”; en cuanto, la compensación vacacional se obtiene desde el primer día del año siguiente en que el trabajador debería salir de vacaciones físicas y no la hizo. Sobre el particular, no es necesario el término de la relación laboral a fin de que el trabajador pueda hacer el reclamo sobre la compensación. Además, se advierte que si la normativa no implanta claramente el momento en que debería efectuarse el pago, este deberá interpretarse que el pago debe efectuarse al momento que se generó el derecho.

2.8.2.2. *Por resolución de contrato sujeto a modalidad.*

El TUO de la LPCL en su artículo 53° hace referencia a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, los cuales están sujetos a una fecha de vencimiento, y si el empleador resolviera arbitrariamente el mismo, entonces surge una indemnización por el lapso que el trabajador dejará de laborar. La indemnización a abonar es una remuneración y media por cada mes que se dejara de laborar, con un límite de 12

remuneraciones, el trabajo está sujeto al régimen general laboral.- Esta indemnización estará inafecta al impuesto a la renta para el trabajador.

Los contratos establecidos a propiedad, llamados también tratados a plazo fijo o a tiempo determinado, nacen por las necesidades del empleador, como son de mercado, por expansión, o naturaleza temporal, accidental o de servicios adicionales.

2.8.2.3. Por retención indebida de la CTS.

La ley de Compensación por Tiempo de Servicios señala en sus artículos 47° y 49°, que al finalizar la relación laboral los empleadores están facultados a descontar de los beneficios sociales que le correspondan, los montos sobre préstamos, adelantos u otros conceptos de deudas que el trabajador tenga con la empresa, con la prelación que la misma norma señala. En primer lugar, se descontarán las deudas de la suma que la empresa deba abonar directamente al trabajador, en segundo lugar, de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990, y por último el artículo 49° señala que se retendrá u ordenará a la entidad financiera depositaria de la compensación la entrega de la cantidad adeudada a la empresa.

La norma señala taxativamente que en caso que la empresa ordene retener sumas en exceso o no normadas, deberá abonar al trabajador una indemnización por el daño sufrido con una cifra equivalente al doble del monto perjudicado.

2.8.2.4. Por retención de la CTS sin presentar demanda.

La ley de Compensación por Tiempo de Servicios en su artículo 51° señala que, si en caso el trabajador es cesado por cometer falta grave, y esto a su vez haya ocasionado daño económico al empleador, este tendrá treinta días para iniciar las acciones legales en el juzgado de trabajo correspondiente.

En empleador a la vez deberá notificar a la entidad depositaria para que el monto o valor en discusión deba permanecer en custodia y no ser entregado al trabajador.

En el caso que vencido el plazo de los treinta días y el empleador no presentase la demanda judicial correspondiente, el trabajador recobrará su derecho al cobro del total de su liquidación por tiempo de servicios, así como a percibir una indemnización equivalente al monto que estuvo impedido del cobro.

2.8.2.5. Horas extras forzadas.

Las horas de sobretiempo u horas extras realizadas por los trabajadores están incursas en lo señalado por el TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo de sobretiempo, del D.S. N° 007-2002-TR, y el cual precisa que el realizar trabajo fuera de la jornada es de propuesta y aceptación voluntaria de ambas partes, a saber, empleador y trabajador, salvo situaciones derivadas de casos fortuitos o de fuerza mayor o se coloque en riesgo a las personas, los recursos de la empresa o la secuencia de la diligencia de los negocios empresariales.

En el caso se obligue al trabajador a realizar trabajo de sobretiempo impuesto por el empleador o forzado, el trabajador deberá ser indemnizado con el doble en dinero del trabajo realizado: además la empresa se hará acreedora a una multa, al ser considerada una infracción administrativa de tercer grado.

2.9 Estudios y Jurisprudencia sobre Indemnizaciones

2.9.1 Estudios de expertos.

- a) Peña J. sobre la indemnización por el despido arbitrario opina que dicho acto es unilateral a iniciativa del empleador, no existe una causal para culminar la relación laboral; el pago que efectúe el empleador no permitirá generar una nueva riqueza ni mucho menos conservar la fuente productora de renta.

Agrega, que a lo antedicho no puede aplicarse lo normado en el literal l) del art.37° de la LIR, referido a beneficios adicionales a los de carácter legal, acordados con los trabajadores, por cuanto estos beneficios nacen por acuerdo entre la empresa y el trabajador, y las indemnizaciones no nacen por consenso, sino por iniciativa del empleador. Pone en evidencia que resultaría contradictorio que un empleador decida despedir a sus trabajadores y además deduzca como gasto tributario las indemnizaciones obligados a pagar (pág.9). Sobre este punto debemos agregar, si la empresa deduce como gasto tributario a las indemnizaciones, incumplirá el principio de causalidad, está transfiriendo al Estado un menor impuesto a la renta, o dicho de otro modo, el Estado está costeano parte del pago indemnizatorio, quebrando el principio tributario de igualdad; por contrario sensu, las empresas que no despiden a trabajadores pagan más impuesto a la renta, comparado con aquellas que si despiden a trabajadores

- b) Baker Tilly Perú en su boletín tributario sobre el despido arbitrario, aduce que es un tipo de penalidad y que constituye un mecanismo de resarcimiento al daño patrimonial efectuado y opinan que se incumpliría el Principio de Causalidad y el gasto no sería deducible, debido a que no permitiría al empleador generar nuevos ingresos o conservar la fuente productora de renta (pág. 1)

2.9.2 La SUNAT.

Según el Informe N° 062-2020-SUNAT/7T0000, sobre la deducción como gasto del desembolso de la compensación por despido arbitrario, concluye que es gasto deducible, teniendo como principal argumento que

el empleador efectúa el pago en cumplimiento de una norma laboral y con ello cumple el principio de causalidad, reconociendo que ello es producto de un daño infligido por el empleador al trabajador debido a la extinción del contrato de trabajo iniciativa del empleador sin mediar justificación alguna.

Nuestro comentario al respecto es el siguiente, si la empresa causa daño al trabajador al despedirlo sin causa justa y acuerdo a la ley laboral es su obligación pagar la indemnización; pero el pago en sí, primero, no es deducible del impuesto a la renta en forma automática, no existe norma legal explícita en este punto, abocándose entonces al principio de causalidad, dicho gasto contribuye a generar más ingresos o es un gasto necesario para mantener la funcionalidad empresarial, evidentemente no cumple con ninguno; y segundo, para analizar el principio de causalidad solo hay que revisar la definición del impuesto a la renta y ningún otro dispositivo, ello lo expresa nitidamente el art. 37° de la LIR, primer párrafo.

Concluimos, que es bastante cuestionable los fundamentos de la Sunat para dar como gasto deducible a los indemnizaciones por despido no justificado.

2.9.3 *El tribunal fiscal.*

Mediante resoluciones uniformes permite que el gasto originado en indemnizaciones por despido arbitrario se consideren deducibles para el impuesto a la renta, basado en la aplicación del principio de causalidad, como son las RTF N° 09478-1-3013, 01918-1-2012, 18285-1-2011, 1275-2-2004, 710-2-99, y 710-2-99, entre otras; agregando que en la legislación peruana la noción de gasto es de carácter amplio, es decir, que se permiten erogaciones o gastos que guarden relación no solo directa sino también indirecta con la concepción de entradas y el sustento de la fuente.

Comentario del autor: el ámbito de aplicación del impuesto a la renta, no solo involucran a un deudor y a un acreedor, en este caso un empleador y un trabajador, sino a un tercero, nos estamos refiriendo al fisco, ergo: El Estado.

No resiste el menor análisis el siguiente enunciado y sus consecuencias: si un empleador realiza un daño un trabajador y por ello lo resarce económicamente(una indemnización laboral), este ingreso no tributa el impuesto a la renta en cabeza del trabajador, lo cual es correcto, y para la empresa se permite el ser gasto deducible; conclusión, ninguno de ellos paga impuesto a la renta, el Estado se perjudica por una controversia entre dos privados; colorario: si no ocurría este evento, la empresa debió pagar el impuesto correspondiente, conclusión: el Tribunal Fiscal no toma en cuenta los intereses del socio adscrito: el fisco (el Estado)

2.10 El Despido Arbitrario en otros Países

2.10.1 República de Colombia.

Respecto a la indemnización por despido el Consejo de Estado de Colombia, semejante a la Corte Suprema del Perú, ha emitido importantes sentencias sobre este tema:

- Sentencia, Sección Cuarta, expediente N° 14007, de 23/06/2005, que señala que aquellos desembolsos por compensaciones por retiro no forman del gasto por indemnización que se encuentra compuesto por el perjuicio procedente y el beneficio, resúmenes que no pertenecen a las contraprestaciones del servicio, sino al requerimiento de subsanar los daños ocasionados al colaborador, por la culminación concreta del contrato de trabajo.
- Sentencia, 4ta. sección, dictamen del 12/05/2005, N° 13614, la cual se refiere a que la compensación de retiro es un reembolso profesional, para que se deduzca debe cumplir las exigencias del art. 107° del Estatuto Tributario; allí los cálculos deben ser los egresos acreditados reglamentariamente y generados forzosamente en las actividades productivas de renta, en base a las exigencias podrán restarse de la

utilidad bruta para lograr la renta líquida; se refieren al principio de causalidad, en la que los desembolsos sean útiles y proporcionales de acuerdo con cada actividad; en resumen el gasto debe estar relacionado a la causalidad y proporcionalidad a fin de que se admita el gasto.

- Sentencia, 4ta sección, del 25/09/1998, recurso N° 9018, se argumenta la relación de causalidad debe entenderse como el vínculo entre la renta alcanzada y el uso, dado que es imposible obtener la utilidad.
- Sentencia N° 20347 de 23 de Febrero de 2017, precisa que el pago que se realiza como indemnización o bonificación, esta última por tener un componente indemnizatorio, no es deducible toda vez que la erogación no incide en la productividad de la empresa.

En todos los casos el Concejo de Estado no acepta la deducibilidad de la indemnización por despido como gasto tributario, por cuanto dicho gasto no pertenece al impuesto del servicio, sino al requerimiento de compensar los daños que se producen para el trabajador por culminación concreta del contrato; las indemnizaciones no intervienen en la producción de renta ni ayudan a generarla: finalmente argumentan que aceptar la deducibilidad del pago laboral que tiene carácter sancionatorio, implicaría un beneficio tributario a quién por su causa da lugar al pago de la indemnización.

2.10.2 República de Chile.

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio que en el Perú se otorga a los trabajadores del sector privado equivalente de una remuneración por cada año de servicios a entregárselo al finalizar su permanencia en cada trabajo, en Chile toma el nombre de Indemnización por Años de Servicios, en general este beneficio también es por un monto de una remuneración mensual por cada año de servicios, con un tope mensual de 90 UF – Unidades de Fomento.

Desde el artículo 162° a 178° se regulan las indemnizaciones, y en concordancia del artículo 17°, numeral 13 de la Ley de Renta, la suma de la indemnización por años de servicios y otras indemnizaciones voluntarias tienen el tope tributario de una remuneración mensual, todo

exceso será gasto rechazado en el gravamen a la renta, la compensación del despido injustificado constituye un recargo legal, a saber: si es declarado improcedente el recargo es el 30% de la remuneración, si no se invocó causa legal el recargo es del 50%, si hay aplicación indebida de causales el recargo es del 80%, y por último si es declarado sin motivo plausible o improcedente, el recargo es del 100%: repetimos, estos recargos exceden la remuneración mensual y consecuentemente son montos afectos al impuesto sobre la renta.

El gasto no aceptado o rechazado debe ser gravado con la forma establecida de impuesto de castigo, que en el caso de Sociedades Anónimas es la tasa del 35%, como lo señala la Sentencia del 08.01.2012 del Tribunal Tributario y Aduanero de Concepción, como también lo señala el N° 1° del art. 58° ley del impuesto a la renta.

Es importante mencionar que en Chile también están vigentes otras indemnizaciones laborales de origen legal, como es la indemnización por desahucio, que se produce cuando el empleador no avisa con treinta días de anticipación y por escrito al trabajador del término de funciones o de contrato: la indemnización por compensación de feriado, aquí lo denominamos vacaciones no gozadas: indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo, así como las indemnizaciones voluntarias pactadas entre el trabajador y el empleador, entre otras.

2.10.3 Estados Unidos Mexicanos.

La indemnización por despido no justificado en los Estados Unidos Mexicanos esta normado por la Ley Federal del Trabajo, el cual en su artículo 48° señala que el trabajador podrá pedir un arreglo conciliatorio para intentar reinstalarse en el lugar de trabajo, o se le indemnice con 3 meses de sueldo, además de 20 días por cada año trabajado como prima de antigüedad, esto está normado para los que trabajan a tiempo indeterminado.

Si el trabajador trabaja en la modalidad de tiempo determinado la indemnización por despido injustificado con antigüedad de trabajo mayor a un año será de 3 meses de salario, más 20 días por cada uno de los

siguientes años como prima de antigüedad; si el trabajador a tiempo determinado trabajó menos a un año será la suma de 3 meses de salario. En todos los casos la indemnización se suma a todos los demás conceptos del finiquito o liquidación por la terminación de la relación laboral y se agrega al cómputo del impuesto sobre la renta (ISR).

2.10.4 República de Oriental del Uruguay.

El Convenio 158 ,en su artículo 7º norma el cese de labores de los trabajadores, así como la ley N° 10.489 por la que la empresa puede deducir el monto de la indemnización por despido injustificado, ello como excepción, debido a que la norma tributaria señala que en general toda deducción permitida en el impuesto a la renta en primer lugar debe ser documentado, devengado en el ejercicio y además tener correlación entre lo abonado y gastado con la contraparte que recibe el ingreso y contribuirá el tributo.

El monto del despido injustificado es igual a un mes de salario por año y las fracciones del último año, con un máximo de 6 salarios; los trabajadores además tienen derecho a un seguro de desempleo y asistencia a desempleados.

Existe además la indemnización por despido indirecto, originado en los abusos y malos tratos del empleador, con los mismos beneficios del resarcimiento por despido infundado.

Respecto al despido por embarazo de una trabajadora tiene un monto fijo de 6 meses de sueldo.

2.10.5 República Prurinacional de Bolivia.

La indemnización por tiempo de servicios está normado por la Ley General de Trabajo en su artículo 13º y, el Decreto Supremo N° 110 el cual manda que por el despido injustificado se debe abonar al trabajador un mes de sueldo por cada año de servicios más la última fracción trabajada; es de anotar que la norma señala que esta indemnización también rige para los trabajadores que se retiren por renuncia pero a partir del octavo año de trabajo, quiere decir que los renunciantes no tienen este derecho por sus primeros siete años de trabajo en la misma empresa.

El empleador debe dar un preaviso con 90 días de anticipación al trabajador por su pérdida del puesto de trabajo, si ello no ocurriera el empleador deberá abonar el salario del lapso no cumplido.

Por otro lado el empleado debe dar un preaviso de 30 días de anticipación por su retiro de la empresa, si no lo hiciera perderá su derecho al desahucio, es decir a su liquidación de tiempo de servicios, como vacaciones truncas y otros.

El tiempo de prueba en el trabajo es de 3 meses, a partir de allí corren los plazos de antigüedad.

Se aplicará el despido justificado, sin derecho a indemnización, entre otros motivos: si hay perjuicio material intencional, revelación de secretos industriales y comerciales, acciones que afecten las normas de seguridad e higiene, faltas mayores a 3 días, robo o hurto.

La ley N° 1606, del 22 de Diciembre de 1994 titulada Impuesto sobre las utilidades de las empresas, D.S. N° 24051, del 29 de Junio de 1995, en su artículo 11°, señala que son deducibles al impuesto todo tipo de retribuciones que se paguen como remuneraciones al factor trabajo, ello incluye a las indemnizaciones laborales

2.10.6 Estados Unidos de Norteamérica.

Las indemnizaciones laborales en este país es diametralmente diferente a lo usado en los países iberoamericanos, allí rigen las normas de Common Law, también conocido como el “empleo a voluntad”, tema directo del derecho anglosajón; en este país no hay ley o norma que obligue al empleador o al trabajador a conceder el preaviso para dejar el puesto de trabajo, la relación laboral se puede quebrar o terminar en cualquier momento, sin motivo alguno y sin derecho a indemnización de ningún tipo.

Existen excepciones, por ejemplo si existe un contrato laboral firmado; también por otras razones se puede iniciar una demanda de parte del trabajador, si se sospecha de razones ilegales o fundadas en represalias de parte del empleador.

Se puede reclamar indemnización en caso de accidentes de trabajo que dejen lesiones graves, producido por deficientes sistemas de seguridad e

higiene, en estos casos el empleador debió asistir con dinero y atención médica y abonar 2/3 del salario mientras el trabajador está de baja laboral; incluso se puede obtener una pensión vitalicia o por única vez; el monto a indemnizar no está fijado por norma alguna, solo será fijado por el Juez.

No serán motivos de despido los permisos para cumplir deberes cívicos, por duelo familiar, de embarazo, actos de discriminación de todo tipo iniciados por el empleador, represalias, acoso sexual, por trabajo riesgoso o por violar leyes federales o estatales.

2.10.7 Reino de España.

La Ley del Impuesto a las Sociedades (LIS) de fecha 28/2014 indica que para que un gasto sea aceptable tributaria o fiscalmente deducible, ello debe estar correlacionado con los ingresos obtenidos por el sujeto pasivo, artículos 11.1 y 15; agrega que el gasto debe ser útil o conveniente para obtener los ingresos tributables, por ello los donativos y liberalidades no son deducibles.

En principio las indemnizaciones por despido al estar basadas en normas legales están tipificadas como gasto deducible en el impuesto a las sociedades, el tema subsecuente es que lo percibido por el trabajador es renta exenta hasta un monto de 180,000 euros, el exceso de ello tiene una reducción del 30% con un tope de 90,000 euros y se somete a la renta personal.

En este caso, es necesario puntualizar sobre que se considera trabajo y que es indemnización laboral, en ese sentido al artículo 17.1 de la Ley del Impuesto a la renta de Personas Físicas (IRPF) define al trabajo o rendimientos del trabajo, como aquellos que se derivan directa o indirectamente de una relación laboral: “se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera será su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente del trabajo personal o de una relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas”. Sobre el devengo de la indemnización por despido (Uría Menéndez) opina que el derecho nace en el ejercicio en que fueran

exigibles, probablemente en el ejercicio que el trabajador y la empresa cierran el acuerdo y la empresa confirma su obligación de abonar una compensación (p.4).

2.10.8 República de Ecuador.

El Código de Trabajo ordena que si el trabajador cesa en su trabajo debe ser indemnizado por desahucio con el 25% de su remuneración mensual por cada año de antigüedad, pero si el término de la relación laboral fue por un despido intempestivo se le abonará además el 100% de su remuneración mensual por cada año de antigüedad.

En los casos que se despida a una trabajadora en estado de embarazo se le indemnizará con 12 remuneraciones adicionales, y en el caso de un trabajador con discapacidad la indemnización se incrementará a 18 remuneraciones.

El despido intempestivo se aplica a los siguientes tipos de contrato: indefinidos, eventuales, de obra, de temporada; y en contrario, no se aplica el despido intempestivo en el período de prueba.

La Ley del Régimen Tributario Interno, según art. 9º, numeral 11 exonera del impuesto a la renta a las compensaciones por despido y otras, hasta los límites fijados por el Código de Trabajo, al monto percibido por los trabajadores

El Servicio de Recaudación de Impuestos (SRI) señala que las empresas lo computarán como gasto las indemnizaciones pagadas, las cuales serán deducibles con la condición que la empresa haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio, llamado Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta al tiempo de presentar la declaración jurada anual del impuesto a la renta.

2.10.9 República de Argentina.

El artículo 2º de la ley 20.628, ley del impuesto a las ganancias considera como renta gravada a los rendimientos o enriquecimientos que impliquen una periodicidad, permanencia de la fuente y su habilitación: la misma norma señala que son renta de Cuarta Categoría las derivadas del trabajo

personal bajo subordinación, el ejercicio libre de profesionales así como las jubilaciones y pensiones.

El artículo 20º de la misma norma señala que están exentas del gravamen las indemnizaciones por antigüedad en los casos de despido, de incapacidad, de muerte por accidente o enfermedad del trabajo, y no son exentas la indemnización sustitutiva del preaviso, la indemnización por vacaciones no gozadas, gratificaciones por renuncia y por retiro voluntario.

Por jurisprudencia tributaria y judicial se han extendido los rubros exentos como son las indemnizaciones por estabilidad gremial, por embarazo y hasta por mutuo acuerdo.

Están gravadas con el impuesto a las ganancias las indemnizaciones percibidas por directivos y ejecutivos de empresas públicas y privadas que excedan los montos mínimos previstos en la normativa laboral para el despido sin causa. El monto a indemnizar es de un sueldo mensual por año de servicios, el pago no podrá superar 3 veces el promedio previsto en el Convenio Colectivo; el exceso está exento hasta el 67% del monto efectivamente pagado.

2.11. Marco Conceptual

Los principales conceptos de uso para el trabajo de investigación, son las siguientes:

Ley del Impuesto a la Renta.- Constituye uno de los dos impuestos más importantes del país, el otro es el Impuesto General a las Ventas; el impuesto a la renta es un impuesto anual, tratándose de empresas y entidades con propósito lucrativo se rigen por la tercera categoría, en la que conjugan los ingresos deducidos sus costos, así como la sustracción de los gastos aceptados tributariamente. La norma vigente al año 2019 es el texto único ordenado (T.U.O) D.S. N°179-2004 y modificatorias.

Principio de Causalidad.- La normativa peruana del impuesto a la renta exige que los gastos que efectúen las empresas y entidades sujetas a la tercera categoría deben ceñirse al principio de causalidad para ser aceptados como deducción, dicho enunciado, según el artículo 37° pide que dichos gastos sean necesarios para la generación de renta y/o el mantenimiento de la fuente durable o la empresa.

Gasto Deducible.- Así se denomina al gasto de la empresa o entidad que es permitido fiscalmente o tributariamente, y que permitirá rebajar el monto de la utilidad para calcular el impuesto a la renta. En nuestro país los gastos deducibles se clasifican en gastos totalmente deducibles y los gastos parciales o limitados deducibles, estos últimos están descritos en el artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta. El art. 44° enumera los gastos no deducibles.

Remuneraciones.- Son los dinerarios, generalmente, y otros bienes o especies, que los trabajadores reciben en contraprestación al trabajo personal y subordinado realizado, dichas remuneraciones pagadas periódicamente por la empresa o entidad deben ser registradas en la planilla de remuneraciones, libro de carácter legal que obligatoriamente debe ser llevada por cada empresa o entidad.

Trabajadores.- Son las personas que han suscrito un contrato de trabajo, escrito o sinalagmático, por el cual deben realizar labores bajo la dirección del empleador, de carácter subordinado, percibirán un salario periódico como contraprestación a la labor realizada y recibir los beneficios sociales en adición que la ley y el empleador les proporcione.

Trabajadores no Domiciliados.- Son personas naturales que tienen la condición de contribuyentes domiciliados con fines tributarios en un país único distinto al Perú; y en su caso, de personas naturales no domiciliadas deberán permanecer en el Perú cuando menos 183 días en el período anual anterior, para tener derecho a ser considerado como persona con domicilio tributario en el Perú, en el año o período siguiente.

Vacaciones.- Es el descanso anual remunerado que tiene derecho el trabajador, al cumplir un año de labores al servicio del mismo empleador, y además debe cumplir con el récord vacacional que exige la norma laboral; las vacaciones están regidas por Decreto Legislativo N°713.

Beneficios Sociales.- Los trabajadores por su labor personal y subordinada a un empleador recibe como contraprestación una remuneración permanente en la línea de tiempo, aparte de ello también percibe otras y diversas sumas dinerarias o no, de origen legal o voluntario por parte del empleador, a todo ello se denomina beneficios sociales, y que pueden tener diversos nombres, como son bonificaciones, gratificaciones, compensaciones por tiempo de servicios, pasajes a domicilio, entre otros. Los beneficios sociales tienen su origen en disposiciones de gobierno y otros en adición acordados con el empleador

Despido.- Constituye la acción unilateral del empleador por la cual decide extinguir el contrato de trabajo con el trabajador a cargo; las causas pueden ser agrupadas, primero, incapacidad para la labor para la cual fue contratado, segundo, debido a la conducta negativa del trabajador, y tercero, por no existir causa justificada.

Indemnizaciones.- Son compensaciones que normalmente se percibe una persona natural o jurídica, como resarcimiento de un perjuicio recibido, después de probarse fehacientemente que el hecho existió, el perjuicio puede ser de carácter laboral, empresarial, económico, y hasta moral. La fijación del monto puede ser resultado de procedimiento legal, judicial, automático, y convencional.

Indemnizaciones laborales.- Respecto al caso de indemnización del trabajador puede sufrir represalias de parte del empleador sin causa justa, y en los casos contemplados en las normas legales, el empleador estará obligado a abonar diversas indemnizaciones al trabajador, como son el despido arbitrario o injustificado, no otorgar vacaciones en las fechas establecidas, no abonar remuneraciones o compensaciones, entre otras.

Indemnización por despido arbitrario.- El despido arbitrario o injustificado se produce por el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa de despido contemplada por la ley; “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa y no poder demostrar una causa en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida según art. 38° de la norma laboral. Por consiguiente, indemnización por despido arbitrario es pago que el empleador concede al colaborador por un despido injusto o fraudulento.

Indemnización por vacaciones no gozadas.- De acuerdo al ar. 10° del D.L. N° 713, el trabajador tiene derecho a 30 días para descansar cada año, y en adicional debe cumplir con un récord de asistencia; asimismo, el art. 23° dispone que si no disfrutase del descanso por vacaciones dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de la adquisición del derecho en que se adquiere el derecho, deberán recibir una retribución adicional como indemnización por no gozar del descanso vacacional en el lapso precisado por la Ley, esto en el caso de las empresas que pertenecen al régimen general; en el caso de las pequeñas y micro empresas el monto es de media remuneración, considerando que su descanso vacacional es de 15 días por año terminado de servicios.

CAPITULO III.

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis de Investigación

3.1.1. Hipótesis general.

La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

3.1.2.1 La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

3.1.2.2 La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales.

3.2. Identificación de las Variables

Las variables de estudio representan a los caracteres, participaciones y tipos de unidades estudiadas que podrán adoptar diferentes valores o categorías. Cazau, P. (2006).

Tal es el caso que la identificación de las variables de estudio se examinaron las metas en el entorno del marco teórico, tiempo en que se definieron las variables de estudio las mismas que están contenidas en las hipótesis de la investigación. Considerando que las variables constituyen las particularidades visibles y susceptibles de cambios de unidades en el estudio; siendo identificado como variable independiente y variable dependiente según la clasificación de los criterios básicos de Cazau, P. (2006).

La tipificación de variables en el presente estudio de acuerdo a su función son las siguientes:

3.2.1 Variable independiente.

Respecto al “Principio de Causalidad en el Impuesto a la Renta”, (Carrillo, M. 2019), constituye la relación necesaria que se determina entre gastos y el origen de la renta o mantener la fuente, elemento que expone la normativa de un extenso enfoque que permite sustraer los gastos que no almacenan la relación directa.

Este principio representa que todo egreso será deducible siempre y cuando intercede de manera directa en la generación de renta sobre el desempeño de las actividades económicas del que tributa y es prohibida directamente por la norma. Aplicando este principio las empresas podrán continuar comprobando el cumplimiento de los demás requisitos que por norma son exigidos a cada gasto en particular.

En consecuencia, el Principio de Causalidad que será atendido y debe emplear criterios técnicos que considera los gastos normales según el giro del negocio, y a su vez conserve cierta proporcionalidad con el nivel de las transacciones. (RTF N° 710-2-99 de fecha 28/05/1999, como a su vez la RTF N° 1275-5-2004 de fecha 5/03/2004).

El art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta define al principio de causalidad como los requisitos que debe contener todo gasto administrativo y de ventas necesario para mantener la fuente durable y la obtención de los ingresos.

Dimensiones:

D1. Trabajadores domiciliados

Se consideran domiciliadas a las personas naturales de nacionalidad peruana que tengan domicilio en el país de acuerdo a las normas de derecho común; las disposiciones señaladas en el Código Civil definen al domicilio como el lugar de residencia habitual de la persona; las personas naturales no domiciliadas adquirirán la condición de domiciliada a partir del siguiente ejercicio de permanecer más de 183 días en el país.

D2. Trabajadores no domiciliados

Se consideran personas no domiciliadas a las personas naturales de nacionalidad peruana que residen más de 183 días de un ejercicio en otro país, a partir del siguiente ejercicio; también son no domiciliados las personas naturales de nacionalidad extranjera que no residen más de 183 días en un ejercicio en el país.

3.2.2 *Variable dependiente.*

“Las indemnizaciones laborales”, (Peña, J. 2018), en materia laboral no tienen carácter remuneratorio, y por ello no constituye base de calcular los aportes, impuestos sociales, ni mucho menos el impuesto a la renta de quinta categoría, ni para los beneficios sociales.”

Las indemnizaciones laborales son creadas por normas legales, las cuales cumplen con reparar un perjuicio o daño causado por el empleador al trabajador; es decir, constituye un resarcimiento económico; a su vez este resarcimiento es un ingreso inafecto al impuesto a la renta para el trabajador, en virtud del artículo 18° de la Ley del Impuesto a la Renta.

Dimensiones:

D1. Indemnización por despido arbitrario

Según el artículo 38° de la LPCL, se origina al despedir al trabajador sin que haya causa justa para ello; la compensación constituye un resarcimiento económico que se origina por la vulneración del derecho al trabajo . Dicha compensación equivale a una remuneración y media

mensual ordinaria por cada año de trabajo acumulado, con un límite de doce remuneraciones como máximo.

D2. Otras indemnizaciones laborales

Las normas laborales vigentes permiten las indemnizaciones de carácter laboral distintas a las originadas por despido arbitrario, como son indemnizaciones por: vacaciones no gozadas, por resolución de contrato, por la retención indebida de la CTS, o retención de la CTS por no demandar, y también por trabajo de horas extras forzadas.

3.3. Operacionalización de Variables

La operacionalización de variables es importante porque se detallan los procedimientos o diligencias que se desarrollarían para poder medir, estableciendo las dimensiones y posteriormente los indicadores que al recopilar los datos de la realidad, será capaz de transcribir en información. Cazau, P. (2006).

Considerando que la operacionalización se da a través de las dimensiones y los indicadores, que se desglosan de variables en la que existen la relación entre ambas.

Según Asgyrous, G. (2011), se operacionaliza las variables por ser importante, para saber su relación existente en las que se especifican las técnicas y procedimientos para medir las variables.

Operacionalización de Variables

La operacionalización de variables significa establecer las dimensiones, los indicadores y los ítems de las variables en estudio.

Cuadro 3.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente. Principio de Causalidad del Impuesto a la Renta	D1. Trabajadores domiciliados	<ul style="list-style-type: none"> - Permanentes - Contratados - Gerentes - Personal de confianza
	D2. Trabajadores no domiciliados	<ul style="list-style-type: none"> De países del Acuerdo de Cartagena -De países con Convenios para evitar la doble imposición -Otros países
Variable Dependiente. Indemnizaciones Laborales	D1. Indemnización por despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - Injustificado - Nulo - Por hostilidad - Alternativas normadas - Caso: suma graciosa
	D2. Otras indemnizaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones no gozadas - Resolución de contrato - Retención indebida de CTS - Retención de CTS por no demandar - Horas extras forzadas

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Diseño de Investigación

4.1.1 Tipo de investigación.

En la presente investigación se consideran situaciones primordiales para considerar la investigación sea de tipo aplicada; este tipo de estudios dependen del avance de la investigación, enriqueciéndose de los mismos, para ello se vale de la aplicación práctica de los mismos conocimientos, la investigación aplicada busca el conocer primero, para actuar, construir y modificar; se centra en los aspectos observables susceptibles de cuantificación, según Chávez, R. (2015, p. 16) indica: se lleva a cabo para abordar problemas prácticos.

La investigación tiene enfoque cuantitativo, pues se obtiene, procesa y analizan datos cuantificables mediante la aplicación de una encuesta con las características requeridas con el propósito de comprobar las hipótesis, mediante la identificación de las variables y análisis de las causales y los resultados.

Asimismo, la investigación es de tipo descriptiva-explicativa, porque se describirá de manera detallada cada una de las situaciones que en materia laboral, y también tributaria existen en la legislación peruana, y

explicativa porque buscará explicar las causas que originaron los problemas respecto a las indemnizaciones laborales, explicándose cada caso en correlación.

Según Hernández, R. (2014), el tipo de investigación es aplicada porque *“el estudio se confronta la teoría con la realidad, cuyo propósito es dar solución a situaciones concretas e identificables”*.

La investigación es descriptiva *“porque busca describir las variables y medirlas para analizarlas”*. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016).

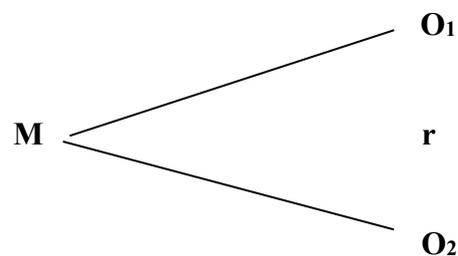
La investigación explicativa *“se orienta a establecer las causas y efectos que originan un fenómeno determinado y trata de encontrar una explicación del fenómeno estudiado”*. Maya, E. (2014)

4.1.2 **Diseño de investigación.**

En la presente investigación se ha considerado el diseño no experimental, con una habilidad para revelar el problema planeado para lograr los objetivos y contrastar la formulación de las hipótesis; dado que se han observado los fenómenos de acuerdo al contexto natural en que se presenta, para luego derivar al examen sin manipular en forma deliberada las variables de estudio.

“El trabajo de investigación se llevará a efecto sin la manipulación deliberada y aleatoria de las variables; en los que solo se observarán los fenómenos en su ambiente natural, para después proceder a analizarlos”, Vara, A. (2015).

Esquema del diseño es:



Donde:

M : Representa la muestra del estudio

O1 : Variable 1. Principio de causalidad del impuesto a la renta

O2 : Variable 2. Indemnizaciones laborales

r : Relación de variables.

4.2. Unidad de Análisis

En la presente investigación la unidad de análisis abarca al conjunto de empresas que tenga trabajadores profesionales tributaristas calificados, independientes y dependientes de empresas medianas y principales contribuyentes.

La unidad de análisis se refiere *“a quiénes o que van a ser medidos; para ello se tomará en cuenta el problema y los objetivos de la investigación. Considerando que la unidad de análisis puede ser documentos, instituciones, personas, organizaciones, etc”*. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016).

4.3. Población y Muestra

4.3.1 Población de estudio.

Para Vara, A. (2015), *“una vez concebida la idea de investigación y luego de tener claridad sobre el problema que se va investigar, el otro aspecto a tener en cuenta es definir la población o muestra con la cual se desarrollará la investigación de interés”*.

La población finita se da cuando el componente total es identificado a través del investigador.

En la presente investigación, es necesario identificar la población materia de estudio, en el trabajo de investigación se conforma por especialistas (expertos) del área contable, tributaria y/o financiera de las empresas y

entidades inscritas en el régimen general y son contribuyentes del tributo, en el Perú, 2019. Según datos extraídos del portal SUNAT.

4.3.2. Muestra.

La muestra constituye un sub conjunto específico extraído de la población materia estudiada, que mediante la selección de la muestra es factible desasir enfoques visibles para establecer un grado de certeza.

La muestra está conformada por las empresas que tienen trabajadores y entidades contribuyentes del impuesto a la renta anual de tercera categoría en el Perú, 2019.

Según reporte de SUNAT. La muestra esta representada por 43 personas que representan a contribuyentes al impuesto a la renta de tercera categoría.

Según Bernal, J. (2017), la muestra *“es la parte de la población que se selecciona de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”*.

4.4. Tamaño de la Muestra

El tamaño de la muestra se refiere a establecer una parte de la población que es representativa con cierta posibilidad de error y nivel de confianza para arribar a las conclusiones producto del desarrollo de la investigación. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016).

En la presente investigación se ha utilizado la muestra no probabilística, considerando que la selección de los factores no depende de la posibilidad; sino de principios concernientes a las particularidades de la investigación o de aquellos que ejecuta la muestra. Por cuanto, el tamaño de la muestra es de 43 profesionales.

En tal sentido, la investigación es no probabilística, porque se basa en un juicio razonable o juicio personal del investigador, es decir, los elementos son seleccionados de forma intencional.

4.5. Selección de la Muestra

En el presente estudio se ha seleccionado la muestra en base a la información necesaria para analizar los resultados y confirmar las hipótesis previamente planteadas, dicha información que solo tienen acceso las personas que trabajan en las empresas y entidades de mediana y gran tamaño, dado que son trabajadores que conocen ampliamente el desarrollo de sus actividades durante el año 2019.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos.

Las técnicas que se han utilizado en la presente investigación son las de recopilación bibliográfica (normas, libros, revistas especializadas, etc.) y estadística mediante la encuesta y entrevista; por cuanto se menciona según el orden de importancia:

- Estudio de las normas: Laborales y tributarias, vigentes y precedentes, asimismo la jurisprudencia sobre cada dimensión.
- Estudio de libros y revistas especializadas: Para acopio, revisión, clasificación, análisis y corroboración.
- Entrevistas calificadas: A especialistas (expertos) del área contable, tributaria y/o financiera y ejecutivos contables de sectores administrativos y de recursos humanos de empresas y entidades.
- Encuestas estructuradas: para el acopio de información, en base a las variables, dimensiones e indicadores señalados.
- Procesamiento de la información: de la data recopilada, para la elaboración del trabajo de investigación.

Deza, J. & Muñoz, S. (2012), señalan que la encuesta y la entrevista “*es un proceso cognitivo de carácter intencional*”, definido como el empleo sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos requeridos para resolver el problema de investigación.

4.6.2 Instrumento de recolección de datos.

En la presente investigación se ha empleado como instrumento el cuestionario de preguntas, toda vez que ha permitido efectuar el análisis descriptivo con la escala de valor de Likert, considerando en el presente el gráfico de la escala valorativa; cuyo propósito de dar una mejor interpretación y análisis correspondiente.

Hernández, R. (2014), señala que el cuestionario de preguntas “*es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos que consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables a medir*”, de acuerdo a la problemática de investigación que revela el dialogo del entrevistador y el entrevistado donde gira la conversación que debe ser congruente del problema con un fin profesional.

Asimismo, el instrumento que constituye el cuestionario fue evaluado, asimismo se ha realizado una prueba piloto que fue aplicada a 10 sujetos que tienen las mismas características en común.

4.7. Métodos de Análisis de Datos

En la presente investigación se ha realizado el análisis de datos de investigación y se procedió a preparar las encuestas de acuerdo a la variable independiente y dependiente. Se realizó el trabajo de campo en la cual se ha utilizado el cuestionario, la que ha permitido conocer la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría y deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú.

Los datos se analizaron utilizando cuadros y tablas elaboradas para luego proceder a tabular en el software Excel y SPSS, que fueron procesados para lograr los resultados descriptivos y luego realizar el contraste de las hipótesis

con la estadística, con la finalidad del análisis crítico e interpretación de los resultados obtenidos.

Para analizar los resultados de los datos obtenidos y para el procesamiento de la información de tendencias, que nos ha permitido comprobar la hipótesis planteada, obtener conclusiones, y proponer las recomendaciones.

Teniendo en cuenta que un instrumento de medición es el que registra el estudio de los datos observables que realmente representa los conceptos que el investigador tiene en mente.

4.8. Aspectos Éticos

El estudio de investigación ha cumplido y respetado la ética profesional como algo fundamental en el desarrollo de la investigación para evitar el plagio; considerando el grupo de leyes y normas morales que rigen la conducta humana, que en sentido común se relacionan directamente con la comprensión y conocimiento del bien y su influencia en las disposiciones; así como también las circunstancias que sitúan como manifiesto la conducta adecuada y en consecuencia el respecto por los valores y la moral.

En consecuencia, se considera que durante el desarrollo del presente estudio de investigación, es cuanto más orientamos como prueba la eficacia y vigencia de los valores, porque se trata sobre el conocimiento científico, dado que estamos en plena búsqueda de nuevos conocimientos o esclarecimientos sobre la realidad, toda vez que el investigador tiene que llegar a sus propias conclusiones ciertas, pero realmente sabrá apreciar y respetar las ideas que obtuvieron otros estudiosos.

Expresando, que se tuvo la diligencia y debido cuidado en saber respetar las ponencias de los autores cuyas investigaciones de tesis guardan estrecha relación con las variables de estudio, citando los antecedentes y bases teóricas de la investigación.

CAPITULO V.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Resultados

En esta sección se presentan los resultados de la investigación que se han tabulado según la información adquirida en base a diversos métodos, principalmente encuestas a especialistas, y herramientas para recolectar los datos cuantitativos, las que se exponen de acuerdo a tablas, figuras, gráficos estadísticos y sus respectivos estudios según los objetivos e hipótesis diseñadas y su estrecha relación que existe entre las variables de estudio.

Objetivo General

Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.

Tabla 1
Principio de causalidad

Percepción	Numero de Encuestados	Porcentajes
De Acuerdo	29	67,44
Indiferente	13	30,23
En Desacuerdo	1	2,33
Total	43	100,00

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propio del autor.

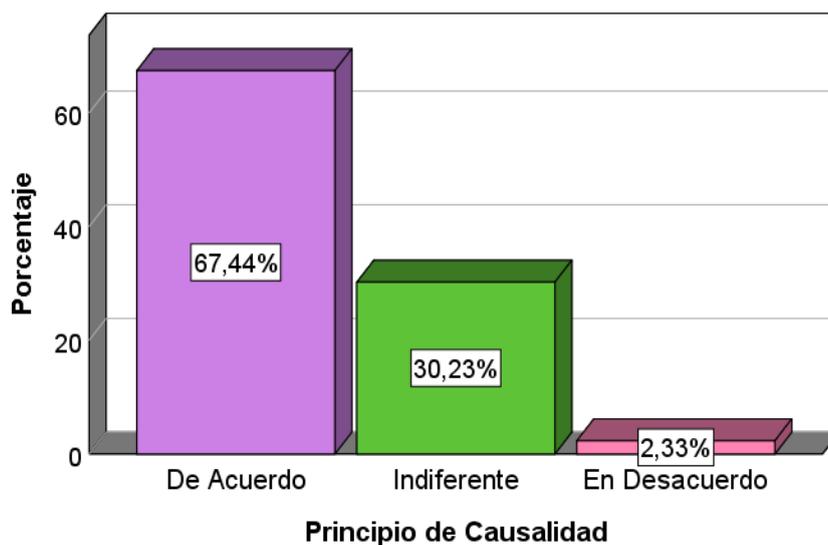


Figura 1. Principio de causalidad
Elaboración: Propio del autor.

Interpretación:

La tabla y figura 1, expone el resultado de la encuesta y observa que el 67.44% de encuestados afirmaron estar de acuerdo al principio de causalidad del impuesto a la renta porque influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales; el 30.23% manifestaron que se sienten indiferente a la respuesta, mientras que el 2.33% respondieron que están desacuerdo. Resultado que nos permite afirmar que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú.

Tabla 2
Indemnizaciones Laborales

Percepción	Numero de Encuestados	Porcentajes
De Acuerdo	25	58,14
Indiferente	15	34,88
En Desacuerdo	3	6,98
Total	43	100,00

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propio del autor.

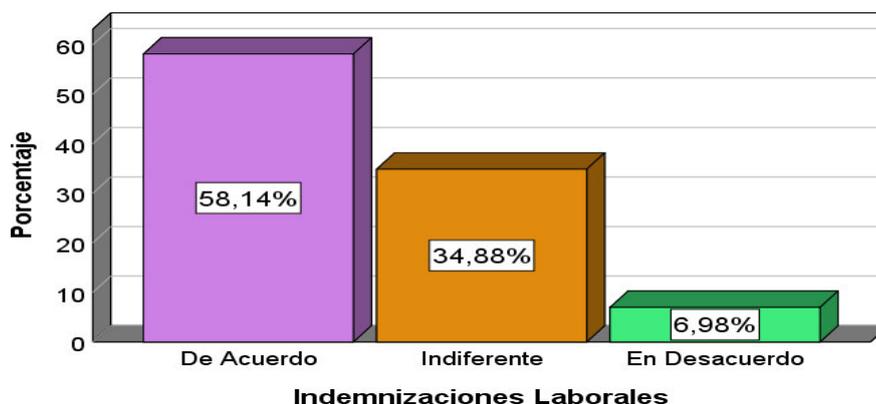


Figura 2. Indemnizaciones laborales
Elaboración: Propio del autor.

Interpretación:

La tabla y figura 2, expone el resultado de la encuesta en que se observa que 58.14% de encuestados afirmaron estar de acuerdo con las indemnizaciones laborales; el 34.88% manifestaron que se sienten indiferente a la respuesta, mientras que el 6.98% respondieron que están en desacuerdo. Resultado que permite afirmar que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú.

Primer objetivo específico:

Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

Tabla 3

Principio de Causalidad

Percepción	Numero de Encuestados	Porcentajes
De Acuerdo	29	67,44
Indiferente	13	30,23
En Desacuerdo	1	2,33
Total	43	100,00

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propio del autor.

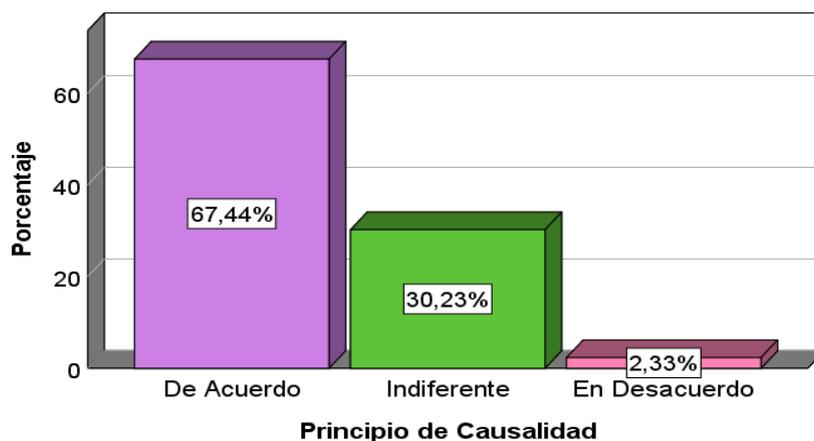


Figura 3. Principio de causalidad
Elaboración: Propio del autor.

Interpretación:

La tabla y figura 3, expone el resultado de la encuesta en que se observa que el 67.44% de encuestados afirmaron estar de acuerdo con el principio de causalidad; el 30.23% manifestaron que se sienten indiferente a la respuesta, mientras que el 2.33% respondieron que están en desacuerdo. Resultado que ha permitido aseverar que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

Tabla 4
Indemnización por despido arbitrario

Percepción	Numero de Encuestados	Porcentajes
De Acuerdo	22	51,16
Indiferente	14	32,56
En Desacuerdo	7	16,28
Total	43	100,00

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propio del autor.

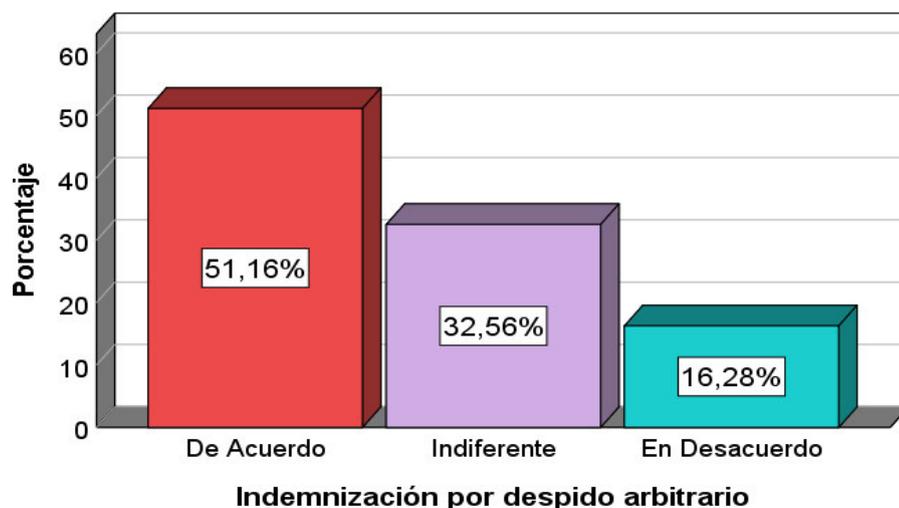


Figura 4. Indemnizaciones por despido arbitrario
Elaboración: Propio del autor.

Interpretación:

La tabla y figura 4, Expone los resultados de la encuesta en la que se ha observado que el 51.16% de encuestados afirmaron estar de acuerdo con la indemnización del despido arbitrario; el 32.52% manifestaron que se sienten indiferente a la respuesta, mientras que el 16.28% respondieron que están en desacuerdo. Resultado que permitió aseverar que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en gasto de las indemnizaciones laborales por despido arbitrario.

Segundo objetivo específico:

Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales.

Tabla 5
Principio de Causalidad

Percepción	Numero de Encuestados	Porcentajes
De Acuerdo	29	67,44
Indiferente	13	30,23
En Desacuerdo	1	2,33
Total	43	100,00

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propio del autor.

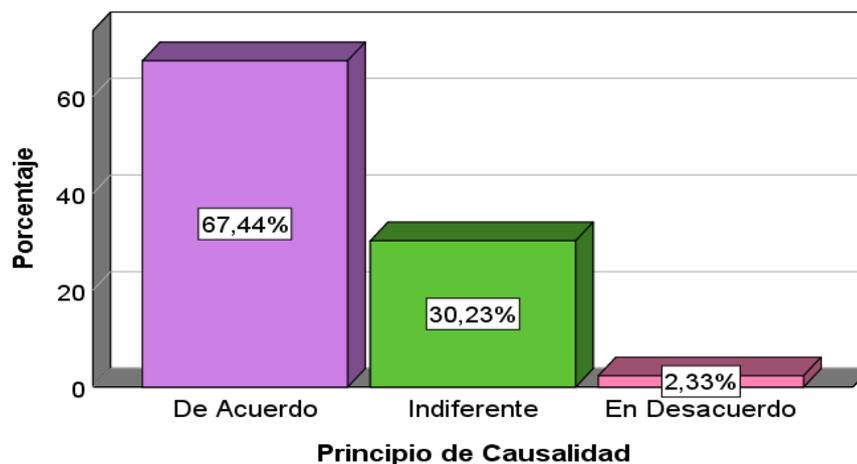


Figura 5. Principio de causalidad
Elaboración: Propio del autor.

Interpretación:

La tabla y figura 5, expone los resultados de la encuesta en que se observa el 67.44% de encuestados afirmaron estar de acuerdo con el principio de causalidad; el 30.23% manifestaron que se sienten indiferente a la respuesta, mientras que el 2.33% respondieron que están en desacuerdo. Consecuencia que ha permitido afirmar que es necesario aplicar el principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en gasto de otras indemnizaciones laborales.

Tabla 6
Otras indemnizaciones laborales

Percepción	Numero de Encuestados	Porcentajes
Totalmente de Acuerdo	3	6,98
De Acuerdo	21	48,84
Indiferente	18	41,86
En Desacuerdo	1	2,33
Total	43	100,00

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propio del autor.

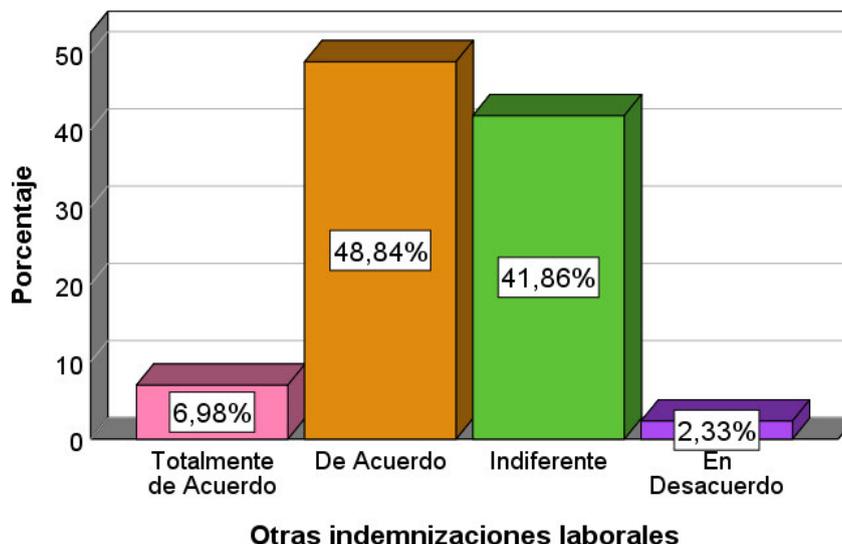


Figura 6. Otras indemnizaciones laborales
Elaboración: Propio del autor

Interpretación:

La tabla y figura 6, presenta los resultados de la encuesta y establece que el 6.98% de encuestados afirmaron estar totalmente de acuerdo con otras indemnizaciones laborales; el 48.84% manifestaron que están en desacuerdo, mientras que el 41.86% respondieron que se sienten indiferente a la respuesta. Efecto que ha permitido afirmar que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en gasto de otras indemnizaciones laborales.

5.2. Prueba de Hipótesis

Considerando el resultado de la investigación se ha adquirido información de todos los datos para la contrastación y demostración de las hipótesis general y específicas planteadas en la investigación, se aplicó la prueba de Spearman, este método mide la relación entre dos variables cualitativas con categorías ordinales, en este caso fue determinar de qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta influye significativamente en deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.

Antes de demostrar las hipótesis se realizó una prueba de normalidad, con el fin de definir el método de correlación a utilizar.

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk porque el tamaño de muestra es pequeña ($n=43 < 50$).

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Principio de Causalidad	,419	43	,000	,634	43	,000
Indemnizaciones Laborales	,362	43	,000	,709	43	,000
Indemnización por despido arbitrario	,318	43	,000	,753	43	,000
Otras indemnizaciones laborales	,284	43	,000	,808	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Definimos las siguientes hipótesis:

Ho: Hipótesis Nula

H1: Hipótesis Alternativa

Se halló las pruebas de normalidad para principio de causalidad, indemnizaciones laborales, indemnizaciones por despido arbitrario y otras indemnizaciones laborales. Se planteó las siguientes hipótesis:

Prueba de normalidad para las variables principio de causalidad:

Ho: Principio de causalidad tiene distribución normal.

H1: Principio de causalidad no tiene distribución normal.

En la tabla 7 se tiene un p-valor de 0,00, este valor es menor que el nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza Ho, y determina el principio de causalidad no tiene distribución normal.

Prueba de normalidad para la variable indemnizaciones laborales:

Ho: Indemnizaciones laborales tiene distribución normal.

H1: Indemnizaciones laborales no tiene distribución normal.

En la tabla 7 se tiene un p-valor de 0,00, esta valoración es menor que el grado de significancia 0.05, entonces se rechaza H_0 , y determina las indemnizaciones laborales no tiene distribución normal.

Prueba de normalidad para la variable indemnizaciones por despido arbitrario:

H_0 : Indemnizaciones por despido arbitrario tiene distribución normal.

H_1 : Indemnizaciones por despido arbitrario no tiene distribución normal.

En la tabla 7 se tiene un p-valor de 0,00, esta valoración es menor que el grado de significancia 0.05, entonces se rechaza H_0 , y determina las indemnizaciones por despido arbitrario no tienen distribución normal.

Prueba de normalidad para la variable otras indemnizaciones laborales:

H_0 : Otras indemnizaciones laborales tiene distribución normal.

H_1 : Otras indemnizaciones laborales no tienen distribución normal.

En la tabla 7 se tiene un p-valor de 0,00, esta valoración es menor que el grado de significancia 0.05, entonces se rechaza H_0 , y determina otras indemnizaciones laborales no tiene distribución normal.

5.3. Presentación de Resultados

Hipótesis general:

La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.

Tabla 8
Prueba de Spearman entre principio de causalidad y indemnizaciones laborales

			Correlaciones	
			Principio de Causalidad	Indemnizaciones Laborales
Rho de Spearman	Principio de Causalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Indemnizaciones Laborales	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Considerando las técnicas y procedimientos indicados en la metodología, se concluye:

Planteamiento de la hipótesis

- a. Ho: La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría no influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.
- b. H₁: La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Valor Significativo:

$$P\text{-valor} = p = 0.0000$$

Decisión estadística:

Se rechaza Ho si: $p < \alpha$

Análisis e interpretación de resultados

Las decisiones estadísticas de la prueba de hipótesis se da con el valor de la prueba del coeficiente hallado de: $0.0000 < 0.05$, se rechaza H_0 , entonces la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales. El coeficiente de Spearman es 0.644, se concluyó que el principio de causalidad del impuesto a la renta influye positivamente en las indemnizaciones laborales.

Primera Hipótesis Específica:

La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

Tabla 9

Prueba de Spearman entre principio de causalidad e indemnizaciones por despido arbitrario

			Correlaciones	
			Principio de Causalidad	Indemnización por despido arbitrario
Rho de Spearman	Principio de Causalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Indemnización por despido arbitrario	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Considerando las técnicas y procedimientos indicados en la metodología, se concluye:

Planteamiento de la hipótesis

- a. H_0 : La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría no influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

- b. H_1 : La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Valor Significativo:

$$P\text{-valor} = p = 0.0000$$

Decisión estadística:

Se rechaza H_0 si: $p < \alpha$

Análisis e interpretación de resultados

Las decisiones estadísticas de la prueba de hipótesis se da con el valor de la prueba del coeficiente hallado de: $0.0000 < 0.05$, se rechaza H_0 , entonces la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario. El coeficiente de Spearman es 0.577, se concluyó que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye positivamente en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.

Segunda hipótesis específica:

La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales.

Tabla 10
Prueba de Spearman entre principio de causalidad e otras indemnizaciones laborales

			Correlaciones	
			Principio de Causalidad	Otras indemnizaciones laborales
Rho de Spearman	Principio de Causalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,379*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	43	43
	Otras indemnizaciones laborales	Coeficiente de correlación	,379*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Considerando las técnicas y procedimientos indicados en la metodología, se concluye:

Planteamiento de la hipótesis

- a. Ho: La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría no influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales.
- b. H1: La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Valor Significativo:

$$P\text{-valor} = p = 0.012$$

Decisión estadística:

Se rechaza Ho si: $p < \alpha$

Análisis e interpretación de resultados

Las decisiones estadísticas de la prueba de hipótesis se da con el valor de la prueba del coeficiente hallado de: $0.0000 < 0.05$, se rechaza H_0 , entonces la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales. El coeficiente de Spearman es 0.379, se concluyó que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye positivamente en otras indemnizaciones laborales.

5.4. Discusión de los Resultados

En la presente investigación se expresan claramente los resultados de los estudios y la discusión de los mismos, con la finalidad de llegar a conclusiones ciertas en la cual se resalta el objetivo general y los específicos, tal como se detalla a continuación:

En la que se planteó como objetivo general de estudio: Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019. Hallándose que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría (variable independiente) influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú (variable dependiente); para lo cual los resultados de la presente investigación muestran que: En el estudio de investigación, del total de expertos encuestados, el 67.44% afirman que están de acuerdo con el principio de causalidad, como también están de acuerdo el 51.14% con las indemnizaciones laborales, quiere decir que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales.

Considerando que, el principio de causalidad es muy importante en los Estados Financieros, ya que este principio se basa en el derecho del personal o gerentes respecto a la indemnización vacacional o por despido arbitrario, como también los trabajadores permanentes que perciban indemnización por vacaciones no gozadas se consideran renta afecta al impuesto a la renta.

Respecto al primer objetivo específico, que proyecta: Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario. Hallándose que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría (variable independiente) influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario (dimensión); para lo cual los efectos del presente estudio exponen lo siguiente: El 67.44% del total de encuestados están de acuerdo con el principio de causalidad y el 51.16% están de acuerdo con la indemnización por despido arbitrario. La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario. El principio de causalidad origina indemnizaciones arbitrarias pagadas, interponer demandas y despido nulo por no haberse acreditado la falta grave. Cuando la Sunat fiscaliza acepta como gasto deducible las indemnizaciones arbitrarias pagadas aplicando el principio de causalidad.

Respecto al segundo objetivo específico que planea: Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales. Hallándose que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría (variable independiente) influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales (dimensión); para lo cual los efectos del presente estudio expresan lo siguiente: El 67.44% afirman que están de acuerdo con el principio de causalidad y el 48.84 están de acuerdo con otras indemnizaciones laborales. La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales. Según el principio de causalidad la indemnización por vacaciones no gozadas pagadas es deducible del impuesto a la renta de tercera categoría, la indemnización de vacaciones no gozadas debe ser contabilizada en cada año devengado, la indemnización por retener la compensación por tiempo de servicios asciende al doble del monto retenido y la indemnización por horas extras forzadas pagadas es deducible para la tercera categoría. La indemnización por horas extras forzadas asciende a un importe igual a las horas extras trabajadas.

En consecuencia, es importante resaltar como parte de la discusión e interpretación de los resultados de la presente investigación, los siguientes aspectos relevantes:

1. Las compensaciones por despido injustificado no cumplen con el Principio de Causalidad enunciado en el art. 37° Ley del Impuesto a la renta y por ello no deben ser deducido para determinar la base imponible o utilidad tributaria; dicho gasto no contribuye a incrementar los ingresos ni a mantener la operatividad de la empresa, son gastos innecesarios para la gestión empresarial. Este mismo presupuesto no es aceptado como gasto deducible en otros países, como Chile, México, y Colombia, en España la deducibilidad tiene un límite deducible deducible.
2. La indemnización por vacaciones no gozadas no cumple con el principio de causalidad del art. 37° LIR por cuanto la normativa laboral da un plazo de un año para que las empresas cumplan con enviar a sus trabajadores al descanso vacacional, plazo suficiente y anunciado, si la empresa no cumple con dicho plazo deberá abonar la indemnización, para el trabajador la indemnización recibida es ingreso inafecto, debió descansar en pro de su salud física, emocional y mental, la empresa debió programar y cumplir la norma laboral, si no lo hizo debe indemnizar y este gasto no debe ser deducible, este gasto pudo evitarse, por ello incumple el principio de causalidad, este caso el único perjudicado es el propio Estado por permitir un gasto producto de una mala gestión empresarial y por el cual percibirá un menor impuesto a la renta de la empresa. El Informe N° 062 de la Sunat razona que el principio de causalidad en este caso es aplicable, su razonamiento no es el correcto, basa su análisis en la norma del impuesto a la renta, asociando la inafectación al trabajador con la deducibilidad a la empresa, algo no contemplado en la norma; abundando en ello, el artículo 37° circunscribe el análisis del principio de causalidad del impuesto a la renta solamente la misma ley, más no la normativa laboral u otra cualquiera.
3. Las indemnizaciones sociales que perciben los trabajadores no constituyen beneficios sociales; en principio los trabajadores perciben como contraprestación por su trabajo personalísimo y subordinado una remuneración periódica para su manutención personal y familiar, en dinero y especie, de su libre disposición, a cualquier nombre o título; adicional a

su remuneración se entregan beneficios sociales nacidos por mandato legal y otros que se acuerden con el empleador y que gozan de generalidad; en cambio las indemnizaciones de carácter laboral son resarcimientos monetarios del empleador al trabajador por agravios recibidos, tipificado por las normas laborales, sin generalidad y que para el trabajador constituyen ingresos inafectos al impuesto a la renta: por ello, toda indemnización de origen laboral no debe ser gasto deducible en el impuesto a la renta empresarial.

CAPITULO VI.

PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

6.1 En el presente Estudio de Investigación

Se presenta una proposición encaminada a la modificación de Ley del Impuesto a la Renta

“Artículo 44°”

“No son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría:”

.....

o) Las indemnizaciones laborales a los trabajadores y las alternativas contempladas en el artículo 18° de esta ley.

Comentario: En tal sentido, es recomendable que se modifique la Ley del Impuesto a la Renta, por cuanto las indemnizaciones laborales previstas en el inciso a) del artículo 18° de la ley y las alternativas previstas en el mismo artículo 18° no deben ser por ser erogaciones que no son necesarias para el incremento de los ingresos y ser necesarios para el mantenimiento de la fuente durable.

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019, por los siguientes considerandos: primero: el principio de causalidad para admitir un gasto empresarial exige que este gasto sea necesario para procurar los ingresos o para mantener la fuente durable, algo que las indemnizaciones laborales no contienen, debido a que estas solo resarcan el daño laboral causado y que pudieron evitarse; segundo: el principio de causalidad solo deberá examinarse dentro de la misma ley del impuesto a la renta, primer párrafo del artículo 37° de la ley, y no por ninguna otra legislación; y tercero, el art. 18° de la presente ley inafecta la indemnización recibida por el trabajador por el perjuicio recibido, como correlato la misma suma pagada por la empresa no puede ser un gasto deducible al ser esta la que infligió el daño, porque de ser así el único perjudicado es el Estado al no recibir impuesto a la renta de ninguno de las dos partes, además ello beneficia a la empresa que incumple el ordenamiento en perjuicio de las empresas que si cumplen las normas laborales y evitan dicho gasto no necesario.
2. Se ha verificado que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario de los trabajadores, debido a que los trabajadores pueden ser despedidos por su baja capacidad para el trabajo o por su inconducta o falta grave y no tienen derecho a indemnización; en el caso de despido arbitrario la empresa rompe la cadena o tren de vida del trabajador sin causa justificada y debe indemnizar para reparar el daño ocasionado, no cumpliendo el principio de

causalidad y ser gasto deducible. Por ejemplo, en la República de Chile las indemnizaciones por despido no son aceptadas como gasto, artículo 17°, numeral 13 de la ley de renta: en los Estados Unidos Mexicanos su ley del impuesto sobre la renta, artículo 32° indica que no se deducen las indemnizaciones laborales: en la República de Colombia diversas Sentencias del Consejo de Estado (N° 14007, 13614, 9018, 23347) señalan que las indemnizaciones por retiro no constituyen gasto deducible por no cumplir las exigencias del art. 107° del Estatuto Tributario, entre otros países.

3. Se ha comprobado que la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales, por ejemplo la indemnización por vacaciones no gozadas nace por el incumplimiento de las normas laborales sobre el descanso vacacional, la empresa tiene doce meses posteriores al momento que el trabajador adquiere el derecho vacacional para que se tome el descanso físico anual universal necesario que se incumple, lo que produce la indemnización que se pudo evitar.

La Sunat sobre este tópico otorga la deducibilidad del gasto de la indemnización vacacional (Informe N° 051-2011-Sunat) si el registro contable se realiza dentro del período o año devengado, y se argumenta sobre el principio de causalidad que la indemnización vacacional es un gasto normal para los negocios. Sobre este punto nosotros discrepamos por ser toda indemnización un resarcimiento de daños causados a los trabajadores que pudieron evitarse, y como consecuencia de ello el Estado será el único perjudicado por no recibir el impuesto que le corresponde, ni por parte de la empresa ni del trabajador, producto de una controversia particular de entre dos terceros; desde la óptica recaudatoria la parte del impuesto que no va a recibir el Estado forma parte de la indemnización entregada al trabajador, el Estado colabora con las malas prácticas empresariales en síntesis.

RECOMENDACIONES

1. La doctrina tributaria señala que todo cuerpo normativo adopte los principios de igualdad y neutralidad, tratando que los impuestos estorben lo menos posible en la formación de los costos y precios de los bienes y servicios transados, sin que ello menoscabe el recaudo impositivo a favor del Estado; ejemplo de ello es el impuesto general a las ventas, impuesto que corre paralelo al valor de venta, no interviene en los costos y agreda lo menos posible en la formación de los precios.

En el caso del impuesto a la renta de tercera categoría todo gasto deducible del pagador debe ser a la vez ingreso computable para el receptor, y en contrario sensu, si el receptor lo percibe como ingreso inafecto o exonerado, el pagador no lo debe computar como gasto deducible; si no fuere ello en un caso determinado, el Estado sería el único perjudicado, por no recibir el impuesto de ninguno de los dos actores; existiendo valor agregado alguno de los actores debe ser afectado con el impuesto.

Debemos tener presente el artículo 3° de la ley del impuesto a la renta, los resultados computables deben provenir de transacciones entre terceros, el Estado es un segundo, y como tal no puede ser perjudicado en ningún caso, de lo anterior, por ejemplo,, si el trabajador recibe una indemnización no afecta (por mandato legal) al impuesto a la renta, como correlato la empresa pagadora no lo puede considerar gasto deducible amparándose en el principio de causalidad, porque este no tiene sustento, por ser la indemnización un gasto no necesario. Por lo expuesto se recomienda que el artículo 37° de la ley del impuesto a la renta, en la definición del principio de causalidad, deba ser extendido el criterio de neutralidad, por el cual todo gasto deducible produce un ingreso gravable en la contraparte, y como correlato, todo ingreso exonerado o inafecto para un tercero, produce un gasto no deducible para el pagador.

2. Se debe tomar en cuenta, que los montos o cantidades indemnizatorias laborales de las distintas modalidades tengan proporcionalidad, debido a que actualmente no la tienen; por ejemplo: si es despido arbitrario la indemnización es una remuneración mensual y media por cada año de servicios, y en el caso de la indemnización por resolución de contrato le corresponde una remuneración mensualizada por cada mes que se deja de trabajar; otro claro ejemplo es la indemnización por la compensación por tiempo de servicios, si es por la retención de la entrega la indemnización se computa por los días dejados de laborar, pero si es por no demandar judicialmente la indemnización será por el doble del total. Un caso que merece su revisión es la indemnización por horas extras forzadas, la indemnización es diminuta, equivale al valor de esas horas laboradas, la solución vendría mejor por una multa como infracción muy grave. Considerando que el artículo 18° de la LIR permite que como método alternativo a la indemnización arbitraria se pueda sustituir por la creación de nuevas empresas por parte del trabajador, se recomienda complementar la norma por no existir mecanismos de seguimiento si se cumple o no con la creación de las nuevas empresas, ello da pie al mecanismo de la elusión tributaria.
3. Las indemnizaciones laborales comprenden al despido en varias variantes, injustificado, nulo, indirecto u hostilización, para trabajadores extranjeros, de micro y pequeña empresa y otros; y otras indemnizaciones como vacaciones no gozadas, retención de la compensación por tiempo de servicios, y la no demanda de la misma CTS, y otras; cada una de ellas en diversas normas de carácter laboral. Esta difuminación de la legislación laboral no permite un buen tratamiento para los diversos usuarios: trabajadores, empresas, asesores profesionales, jueces, etc., deberíamos tener un Código de Trabajo, es necesario y urgente, como si existe un Código Tributario, Civil, etc.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, M. (2012). *“El principio de causalidad y su implicancia en el sustento de los gastos en el impuesto a la renta”*. Lima: Dogma ediciones.
- Arce, G., citado por Dueñas, R. (2013) en su artículo jurídico. *“Tratamiento del despido por el tribunal Constitucional”*.
- Blancas, C. (2013). *“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Tercera edición. Lima: Jurista Editores.
- Bernal, J. (2017-2018). *“Impuesto a la renta 2017-2018”*. (Primera edición). Lima. Instituto Pacífico.
- Bernal, J. (2017). *“Metodología de la Investigación”*. México: Pearson Educación de México – Prentice Hall.
- Bravo, J. (2014). *“Código Tributario” – Doctrina y Comentarios*. Lima: Pacífico.
- Bunge, M. (1980). *“La Ciencia. Su método y su Filosofía Política”*. DCC Universidad de Chile. Pragmatism.
- Carrasco, C. (2010). *“Aplicación Práctica del Impuesto a la Renta, Ejercicios 2009”*. Lima: centro de Investigación Jurídico Contable S.A.-CIJCSA.
- Cerda, H. (2011). *“La Creatividad en la Ciencia y en la Educación”*. Colombia: Magisterio.
- Chávez, R. (2015). *“Introducción a la Metodología de la Investigación”*. Machala Ecuador: Ediciones UTMACH.
- Chiavenato, I. (2011). *“Administración de Recursos Humanos”*. México: McGraw-Hill. Interamericana.
- Contadores & Empresa (2015). *“Impuesto a la Renta”*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cuba, L. (2017). *“El despido Arbitrario: desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial”*, citando a Cabanellas, G. Gaceta Jurídica, 2017-334 páginas.

- Deza, J. & Muñoz, S. (2012). *“Metodología de la Investigación Científica”*. Cuarta edición. Perú.
- Domínguez, A. y Walter, R. (2017). *Revista de Derecho. “El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico Chileno”*. Art. 160° del Código de Trabajo. Chile.
- Hernández, R. (2014) *“Metodología de la Investigación”*. 6ta. Edición. Colombia: McGraw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (2016). *“Metodología de la Investigación”*. México Editorial McGraw Hill. 3era Edición.
- Loayza, N. (1996). “Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Conferencia series en publicaciones.
- Maya, E. (2014). *“Métodos y Técnicas de Investigación”*. México: Facultad de Arquitectura/UNAM.
- Peña, A. (2004 & Lenk, H. 1972). *“Medicina y Filosofía: abordaje filosófico de algunos problemas de la medicina actual”*. Facultad de Medicina Vol. 65, N° 1. Lima Perú: UNMSM; p.65-72.
- Popper, K. (1997, p.14). *“El mito del marco común”*. En defensa de la ciencia y la racionalidad. España: Paidós.
- Saussure, L. (1985, p.31). *“Lingüística General de Ferdinand de Saussure. El primer curso de introducción. Entornos. Vol. 29, N° 2.*
- Vara, A. (2015). *“Siete pasos para una tesis exitosa”*. Un Método para las Ciencias Empresariales. P.319. Edición, Pacífico. Lima: Macro EIRL.

Tesis bibliográfica

- Alba, S. (2004). *“Gastos contables y gastos fiscales en el Impuesto sobre Sociedades”*. Universidad Ponpeu Fabra, Barcelona. España.
- Apaza, P. (2018). *“El principio de causalidad y su influencia en los gastos deducibles para la determinación de la renta neta de las empresas del rubro Automotriz de la ciudad de Tacna, en el año 2016”*. Universidad Privada de Tacna.

- Asquerino, M. (2015). *“El período de prueba en los contratos de trabajo”*. Universidad de Sevilla, España.
- Beltrán, M. (2006). *“La aplicación de los tributos por los órganos de gestión”*. Universidad de Granada. España.
- Casación N° 114-2001-Callao-El Peruano, 31-08-2001. p.7615
- Castillo, N. (2015). *“Naturaleza Jurídica y Alcance de la Responsabilidad Indemnizatoria del empleador por daños al trabajador en Accidentes de Trabajo”*. Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.
- Chanduví, V. (2013). *“El principio de causalidad en los gastos por practica de responsabilidad social empresarial en el Perú”*. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Frapiccini, M. (2015). *“El impuesto a la renta y sus alcances como instrumento de redistribución”*. Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, Argentina.
- Gonzáles, O. (2007). *“Clasificación de los Regímenes y Contratos Especiales de Trabajo”*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Martín, M. (2015). *“La Contratación Laboral Temporal Causal: Análisis y perspectivas”*. Universidad de Valencia, España.
- Martínez, P. (2007). *“Decisiones de comportamiento irregular y evasión fiscal en la empresa. Un análisis causal de los factores organizativos”*. Universidad de Málaga, España.
- Ormazábal, N. (2015). *“Naturaleza Jurídica del Despido Indirecto: ¿Condición resolutoria tácita o institución propia del derecho del trabajo”*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
- Peña, E. (2017). *“El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”*. Universidad Privada del Norte.
- Rodríguez, D. (2018). *“Las indemnizaciones por responsabilidad civil contractual y su deducibilidad como gasto”*. Universidad Católica del Perú.
- Trujillo, E. (2019). Diccionario económico economipedia.

Web grafía

Carrillo, M. (2019). “*Algunas reflexiones sobre el principio de causalidad en la deducción de los gastos empresariales*”. Recuperado el 29 de noviembre de 2019. De blog.pucp.edu.pe/blog/ Miguel Carrillo.

Diccionario económico (<https://economipedia.com/definiciones>) Elena Trujillo, 17.12.2019, Indemnización, economipedia.com.

Informe IPE. El Comercio. (2019). Redacción EC, actualizado el 06/05/19. el.comercio.pe/economía/perú/indemnización-reposición-laboral.

Peña, J. (2018). *Tratamiento tributario de las indemnizaciones*. Recuperado el 21 de noviembre 2019. De:

blog.pucp.edu.pe/blog/jennyspacetaxsystem/2018/02/19/

Ramírez, J. (2017). Colombia. “*Indemnización por despido injustificado no es deducible del impuesto a la renta*. Sentencia del Concejo de Estado, N° 20349, fecha 23.02.2017. [www.gerencie.com/indemnizacion por despido injustificado](http://www.gerencie.com/indemnizacion_por_despido_injustificado).

Revista Gestión. “*Conoce los siete derechos laborales que debes cumplir*”.

[https://destinonegocio.com/gestion-pe.los derechos](https://destinonegocio.com/gestion-pe.los_derechos).

SUNAT (2017). “*Renta de Tercera Categoría*”. Obtenido de:

http://renta.sunat.gob.pe/2017/assets/pdf/cartilla_renta-tercera-categoria-2017.pdf

SUNAT (2011). Informe N° 051-2011-SUNAT/2B0000. “*Indemnización vacacional*”. Recuperado el 21/11/2019. De <http://sunat.gob.pe>

Toyama, J. (2019). “*La indemnización por falta de vacaciones*”. ¿Cuándo se genera el derecho?. Recuperado el 21/11/2019, de: [Google.com/search?Q](https://www.google.com/search?Q).

Verona, J. (2019). “*Principio de causalidad y el sustento de gastos para efectos del impuesto a la renta*”. Grupo Verona. Recuperado 21/11/2019. Blogs: grupoverona.pe/principio-de-causalidad-y-el-sustento-de-gasto.

Normas legales

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, en adelante).

Decreto Supremo N° 003-97-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997.

Ley del impuesto a la renta, aprobado con Decreto Supremo N° 179-2004-EF. Artículo 37° y 44°, texto actualizado al 31.12.16.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Resolución Directoral N° 96-2013-MTPE/1/20.4: art. 23° del Decreto Legislativo 713.

Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y Trabajo de Sobretiempo, del D.S. N° 007-2002-TR.

Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el Decreto Supremo N°179-2004 y modificatorias.

Tribunal fiscal. 23 de noviembre de 2004. Devolución. Resolución N° 09324-1-2004. Indemnizaciones.

Tribunal fiscal. 6 de diciembre de 2011. “*Impuesto a la renta*”. Resolución N° 20288-1-2011. Sumas entregadas a título de gracia.

ANEXOS

Anexo 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
“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”.

Problema PG	Objetivo OG	Hipótesis HG	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019?	Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.	La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019.	V1: Principio de Causalidad del Impuesto a la Renta.	D1. En trabajadores domiciliados.	- Permanentes - Contratados - Gerentes - Personal de confianza	1. Tipo de estudio El tipo de estudio es Aplicada. Descriptiva-explicativa 2. Diseño de estudio Es, No experimental. Población. 3. Tipo de muestra El tipo de muestreo será no probabilístico, porque se basará en un criterio personal del investigador. 4. Tamaño de Muestra Serán 43 especialistas del área contable, tributaria y/o financiera de las empresas y entidades contribuyentes del impuesto a la renta. 5. Técnicas e Instrumentos. <i>Técnica:</i> - Encuesta y entrevista. <i>Instrumento:</i> - Cuestionario.
				D2. En trabajadores no domiciliados.	- De países del Acuerdo de Cartagena - De países con Convenios para evitar la doble imposición -De otros países	
PE1. ¿De qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario?	OE1. Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.	HE1. La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de las indemnizaciones por despido arbitrario.	V2: Indemnizaciones Laborales.	D1. Indemnización por despido arbitrario.	- Injustificado - Nulo - Hostilidad - Alternativas normadas - Suma graciosa	
PE2. ¿De qué manera la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales?	OE2. Determinar si la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye en el gasto de otras indemnizaciones laborales.	HE2. La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría influye de manera significativa en el gasto de otras indemnizaciones laborales.		D2. Otras indemnizaciones laborales.	- - Vacaciones no gozadas - Resolución de contrato - Retenciones indebida de la CTS - Retención de CTS por no demandar - Horas extras forzadas	

Anexo 2.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala Valorativa
Variable Independiente. Principio de Causalidad del Impuesto a la Renta.	Este principio se refiere a que todo gasto será deducible si interviene directamente en la generación de renta durante el desempeño de la actividad económica del tributador y que este prohibida explícitamente por la ley. Cumpliendo este principio las empresas podrán continuar verificando el cumplimiento de los demás requisitos que normativamente son exigidos a cada gasto en particular. Considerando los trabajadores domiciliados y trabajadores no domiciliados. Carrillo, M. (2019)	D1. Trabajadores domiciliados.	- Permanentes - Contratados - Gerentes - Personal de confianza	Escala de Medición: ORDINAL Valores LIKERT
		D2. Trabajadores no domiciliados.	- De países del Acuerdo de Cartagena - De países con Convenios para evitar la doble imposición De otros países	Índices: 1 .Totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 .Indiferente 4 .En desacuerdo 5 .Totalmente en desacuerdo
Variable Dependiente. Indemnizaciones laborales	Constituye una compensación generalmente de carácter económico de la cual es acreedor una persona con motivo de haber recibido un perjuicio en sus derechos laborales; es decir, es un resarcimiento recibido o entregado al sujeto por haberse producido un daño entre un acreedor y un deudor, ya sea de manera intencional o no intencional, lo cual se traduce normalmente en dinero o equivalente. Considerando la indemnización por despido arbitrario y otras indemnizaciones laborales. Trujillo, E. (2019).	D1. Indemnización por despido arbitrario	- - Injustificado - Nulo - Por hostilidad - Alternativas normadas - Caso: Suma graciosa	Escala de Medición: ORDINAL Valores LIKERT
		D2. Otras indemnizaciones laborales	- Vacaciones no gozadas - Resolución de contrato - Retención indebida de CTS - Retención de CTS por no demandar - Horas extras forzadas	Índices: 1 .Totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 .Indiferente 4 .En desacuerdo 5 .Totalmente en desacuerdo

Anexo 3.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala Valorativa
Variable Independiente. Principio de Causalidad del Impuesto a la Renta.	D1. Trabajadores domiciliados.	<ul style="list-style-type: none"> - Permanentes - Contratados - Gerentes - Personal de confianza - Planilla de remuneraciones 	Cuantitativa	Escala de Medición: ORDINAL Valores LIKERT Índices: 1 .Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 .Indiferente 4 .De acuerdo 5 .Totalmente de acuerdo
	D2. Trabajadores no domiciliados.	<ul style="list-style-type: none"> - De países del Acuerdo de Cartagena - De países con Convenios para evitar la doble imposición - Peruanos retornados - De Venezuela - De otros países 	Cuantitativa	
Variable Dependiente. Indemnizaciones laborales	D1. Indemnización por despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - Injustificado - Nulo - Por hostilidad - Alternativas normadas - Suma graciosa 	Cuantitativa	Escala de Medición: ORDINAL Valores LIKERT Índices: 1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
	D2. Otras indemnizaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones no gozadas - Resolución de contrato - Retención indebida de CTS - Retención de CTS por no demandar - Horas extras forzadas 	Cuantitativa	

Anexo 4.

CUESTIONARIO

Encuesta sobre Principios de Causalidad del impuesto a la renta es la relación de necesidad que debe establecerse entre los gastos y la generación de renta o el mantenimiento de la fuente de carácter amplio; este principio se refiere a que todo gasto será deducible siempre y cuando interviene en la actividad económica.

La presente encuesta forma parte de la investigación desarrollado dentro del Programa de Doctorado en Ciencias Contables y Empresariales en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Es necesario indicar que la encuesta es anónima, que sus respuestas son confidenciales y la información obtenida será utilizada de forma agregada sólo para fines académicos.

ENCUESTA

PARTE I: PRINCIPIO DE CAUSALIDAD

Las siguientes afirmaciones hacen referencia a aspectos de la aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta. Se consideran dos bloques: En trabajadores domiciliados y trabajadores no domiciliados.

A) En trabajadores domiciliados

Se entiende por “trabajadores domiciliados” a personas naturales de nacionalidad peruana que tengan domicilio en el país acorde a la normativa de derecho común, el Código civil define al domicilio como lugar de residencia habitual de la persona.

De los siguientes aspectos relacionados con los trabajadores domiciliados, indique la opción que en su opinión, represente mejor la realidad de la empresa, tomando en consideración la escala de valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
1. El cobro de la indemnización por despido arbitrario de un trabajador permanente es un ingreso inafecto para el impuesto a la renta personal.					
2. El exceso del tope de 18 remuneraciones según planilla de remuneraciones por despido arbitrario constituye renta de 5° categoría.					
3. El 1.5 de remuneración por cada año de servicios por despido arbitrario será óptimo.					
4. Además de la indemnización laboral el trabajador puede pedir indemnización por daño moral, de acuerdo a la legislación civil.					
5. Además de cobrar la indemnización por despido arbitrario, se puede pedir la reincorporación al empleo.					
6. Si la indemnización por despido es sustituida por una suma graciosa, esta será inafecto al impuesto a la renta personal.					
7. Los trabajadores permanentes que perciban indemnización por vacaciones no gozadas se consideran renta afecta al impuesto a la renta.					
8. Las empresas que han resuelto el contrato de los trabajadores contratados a tiempo determinado indemnizarán con 1.5 de remuneración por cada mes pendiente.					
9. Los gerentes de las empresas tienen derecho a la indemnización vacacional.					
10. El personal de confianza tiene derecho a indemnización por despido arbitrario.					
11. La indemnización por resolución de contrato es considerada como renta de 5° categoría.					

B) En trabajadores no domiciliados

Se entiende por “trabajadores no domiciliados” a personas naturales del Perú adquieren residencia fuera del país y de otro lado cuando son extranjeros sin domicilio permanente en el Perú, o que teniendo el domicilio se ausentan por más de 183 días calendario durante un periodo cualquiera que comprende 12 meses.

De los siguientes aspectos relacionados con los trabajadores no domiciliados, indique la opción que en su opinión, represente mejor la realidad de la empresa, tomando en consideración la escala de valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
12. Los trabajadores provenientes de países del Acuerdo de Cartagena necesitan más de 183 días para ser domiciliados el siguiente año.					
13. A los trabajadores llegados de países del Acuerdo de Cartagena en la planilla se les aplica la deducción de 7 UIT y la escala progresiva.					
14. Los trabajadores llegados de países que Perú ha firmado Convenios para evitar la doble imposición solo pagarán impuesto a la renta en un solo país.					
15. Los trabajadores contratados de otros países que son despedidos arbitrariamente cobrarán un mes y medio por cada mes que ha dejado de trabajar.					
16. Los peruanos retornados del extranjero, recobran la condición de domiciliado en cuanto retorne al país, salvo que permanezcan en el Perú 183 días calendario durante 12 meses.					
17. Al ser no domiciliado se encuentra obligado a cumplir con las obligaciones tributarias únicamente respecto de las rentas de fuente peruana.					
18. Los trabajadores provenientes de Venezuela necesitan la visa de trabajo para poder trabajar en el país.					
19. Los trabajadores de otros países que son despedidos arbitrariamente y son indemnizados, pagarán el 30% del impuesto a la renta personal.					

PARTE II: INDEMNIZACIONES LABORALES

Las siguientes afirmaciones hacen referencia a aspectos del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú. Se consideran dos bloques: Indemnización por despido arbitrario y otras indemnizaciones laborales.

C) Indemnización por despido arbitrario

Se entiende por “indemnización por despido arbitrario” se origina al despedir al trabajador sin expresión de causa alguna; se reconoce como resarcimiento económico originada por la injusticia de un derecho que genera un despido arbitrario, y tiene una naturaleza reparadora por el daño sufrido.

De los siguientes aspectos relacionados con la indemnización por despido arbitrario, indique la opción que en su opinión, represente mejor reconocimiento para el trabajador, tomando en consideración la escala de valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
20. La indemnización por despido arbitrario o injustificado abonada al trabajador es deducible como gasto en el impuesto de 3º categoría en aplicación del principio de causalidad.					
21. La remuneración y media por año de antigüedad de la indemnización por despido arbitrario es óptimo.					
22. El tope de 12 remuneraciones por despido arbitrario es óptimo.					
23. Cuando la Sunat fiscaliza acepta como gasto deducible las indemnizaciones arbitrarias pagadas aplicando el principio de causalidad.					
24. El despido por hostilidad o indirecto es gasto deducible en el impuesto a la renta de 3º categoría, aplicando el principio de causalidad.					
25. El despido nulo, por no haberse acreditado la falta grave, el pago indemnizatorio es deducible, aplicando el principio de causalidad.					
26. La sustitución de la indemnización por despido con una alternativa normada para constituir empresas de los trabajadores es gasto deducible.					
27. El exceso de 12 remuneraciones por despido arbitrario es deducible.					
28. La suma graciosa que se paga por el cese del trabajador es deducible.					
29. El exceso de 1.5 de remuneración por cada año es suma graciosa deducible.					
30. Para interponer una demanda por despido arbitrario, fraudulento o nulo, tiene un plazo de 30 días contados desde el día siguiente a la fecha del despido.					

D) Otras indemnizaciones laborales

Se entiende por “otras indemnizaciones laborales” es la compensación económica que recibe el trabajador que está sujeta al tipo de despido del trabajador y a los años de servicio prestados porque se genera un derecho a una indemnización laboral.

De los siguientes aspectos relacionados con otras indemnizaciones laborales, indique la opción que en su opinión, represente mejor reconocimiento para el trabajador, tomando en consideración la escala de valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
31. La indemnización por vacaciones no gozadas pagadas es deducible del impuesto a la renta de 3° categoría de acuerdo al principio de causalidad.					
32. Cuando la Sunat fiscaliza acepta como gasto deducible el pago de la indemnización por vacaciones no gozadas aplicando el principio de causalidad.					
33. La indemnización por vacaciones no gozadas debe ser contabilizada en cada año devengado.					
34. La remuneración vacacional es deducible en el año del devengo.					
35. La indemnización por retener la compensación por tiempo de servicios es deducible para la 3° categoría.					
36. La indemnización por retener la compensación por tiempo de servicios asciende al doble del monto retenido.					
37. La indemnización por retener y no demandar la compensación por tiempo de servicios es deducible para la 3° categoría.					
38. La indemnización por retener y no demandar la compensación por tiempo de servicios asciende a la remuneración del tiempo impedido de cobrar.					
39. La indemnización por horas extras forzadas pagadas es deducible para la 3° categoría.					
40. La indemnización por horas extras forzadas asciende a un importe igual a las horas extras trabajadas.					

Anexo 5.

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa al conocimiento sobre la aplicación del principio de causalidad en el impuesto a la renta de tercera categoría.

De acuerdo a la legislación laboral peruana los trabajadores tienen derecho a percibir indemnizaciones por diversas causas señaladas en la ley; por consiguiente, los trabajadores y empresas en la parte tributaria tienen derechos y obligaciones, cuyos ingresos o gastos pueden ser deducibles o gravables para fines del impuesto a la renta

Es necesario indicar que los datos son reservados, anónimos y sus respuestas son confidenciales y la información obtenida será utilizada solo para fines académicos.

Instructivo:

Lea cada una de los ítems y seleccione una de las alternativas que considere apropiada en su opinión: seleccionada la respuesta que escogió MARCAR con una “X”.

De los siguientes aspectos relacionados a las variables y dimensiones, indique la opción que en su opinión, represente mejor la realidad del entorno, tomando en consideración la escala de valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: PRINCIPIO DE CAUSALIDAD					
D3. En trabajadores domiciliados.					
1. El cobro de la indemnización por despido arbitrario de un trabajador permanente es un ingreso inafecto para el impuesto a la renta personal.					
2. El exceso del tope de 18 remuneraciones según planilla de remuneraciones por despido arbitrario constituye renta de 5° categoría.					
3. El 1.5 de remuneración por cada año de servicios por despido arbitrario es óptimo.					
4. Además de la indemnización laboral el trabajador puede pedir indemnización por daño moral, de acuerdo a la legislación civil.					

5. Además de cobrar la indemnización por despido arbitrario, se puede pedir la reincorporación al empleo.					
6. Si la indemnización por despido es sustituida por una suma graciosa, esta será inafecto al impuesto a la renta personal.					
7. Los trabajadores permanentes que perciban indemnización por vacaciones no gozadas se consideran renta afecta al impuesto a la renta.					
8. Las empresas que han resuelto el contrato de los trabajadores contratados a tiempo determinado indemnizarán con 1.5 de remuneración por cada mes pendiente.					
9. Los gerentes de las empresas tienen derecho a la indemnización vacacional.					
10. El personal de confianza tiene derecho a indemnización por despido arbitrario.					
11. La indemnización por resolución de contrato es renta de 5° categoría.					
D4. En trabajadores no domiciliados.					
12. Los trabajadores provenientes de países del Acuerdo de Cartagena necesitan más de 183 días para ser domiciliados el siguiente año.					
13. A los trabajadores llegados de países del Acuerdo de Cartagena en la planilla se les aplica la deducción de 7 UIT y la escala progresiva.					
14. Los trabajadores llegados de países que Perú ha firmado Convenios para evitar la doble imposición solo pagarán impuesto a la renta en un solo país.					
15. Los trabajadores contratados de otros países que son despedidos arbitrariamente cobrarán un mes y medio por cada mes que ha dejado de trabajar.					
16. Los peruanos retornados del extranjero, recobran la condición de domiciliado en cuanto retorne al país, salvo que permanezcan en el Perú 183 días calendario durante 12 meses.					
17. Al ser no domiciliado se encuentra obligado a cumplir con las obligaciones tributarias únicamente respecto de las rentas de fuente peruana.					
18. Los trabajadores provenientes de Venezuela necesitan la visa de trabajo para poder trabajar en el país.					
19. Los trabajadores de otros países que son despedidos arbitrariamente y son indemnizados, pagarán el 30% del impuesto a la renta personal.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 6.**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información relativa al conocimiento sobre la aplicación del principio de causalidad en el impuesto a la renta de tercera categoría.

De acuerdo a la legislación laboral peruana los trabajadores tienen derecho a percibir indemnizaciones por diversas causas señaladas en la ley; por consiguiente, los trabajadores y empresas en la parte tributaria tienen derechos y obligaciones, cuyos ingresos o gastos pueden ser deducibles o gravables para fines del impuesto a la renta

Es necesario indicar que los datos son reservados, anónimos y sus respuestas son confidenciales y la información obtenida será utilizada solo para fines académicos.

Instructivo:

Lea cada una de los ítems y seleccione una de las alternativas que considere apropiada en su opinión: seleccionada la respuesta que escogió MARCAR con una “X”.

De los siguientes aspectos relacionados a las variables y dimensiones, indique la opción que en su opinión, represente mejor la realidad del entorno, tomando en consideración la escala de valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	VALORACIÓN
--	-------------------

ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: INDEMNIZACIONES LABORALES					
D1. Indemnización por despido arbitrario.					
20. La indemnización por despido arbitrario o injustificado abonada al trabajador es deducible como gasto en el impuesto de 3º categoría en aplicación del principio de causalidad.					
21. La remuneración y media por año de antigüedad de la indemnización por despido arbitrario es óptimo.					
22. El tope de 12 remuneraciones por despido arbitrario es óptimo.					
23. Cuando la Sunat fiscaliza acepta como gasto deducible las indemnizaciones arbitrarias pagadas aplicando el principio de causalidad.					
24. El despido por hostilidad o indirecto es gasto deducible en el impuesto a la renta de 3º categoría, aplicando el principio de causalidad.					
25. El despido nulo, por no haberse acreditado la falta grave, el pago indemnizatorio es deducible, aplicando el principio de causalidad.					
26. La sustitución de la indemnización por despido con una alternativa normada para constituir empresas de los trabajadores es gasto deducible.					
27. El exceso de 12 remuneraciones por despido arbitrario es deducible.					
28. La suma graciosa que se paga por el cese del trabajador es deducible.					
29. El exceso de 1.5 de remuneración por cada año es suma graciosa deducible.					
30. Para interponer una demanda por despido arbitrario, fraudulento o nulo, tiene un plazo de 30 días contados desde el día siguiente a la fecha del despido.					
D2. Otras indemnizaciones laborales.					
31. La indemnización por vacaciones no gozadas pagadas es deducible del impuesto a la renta de 3º categoría de acuerdo al principio de causalidad.					
32. Cuando la Sunat fiscaliza acepta como gasto deducible el pago de la indemnización por vacaciones no gozadas aplicando el principio de causalidad.					
33. La indemnización por vacaciones no gozadas debe ser contabilizada en cada año devengado.					
34. La remuneración vacacional es deducible en el año del devengo.					
35. La indemnización por retener la compensación por tiempo de servicios es deducible para la 3º categoría.					
36. La indemnización por retener la compensación por tiempo de servicios asciende al doble del monto retenido.					
37. La indemnización por retener y no demandar la compensación por tiempo de servicios es deducible para la 3º categoría.					
38. La indemnización por retener y no demandar la compensación por tiempo de servicios asciende a la remuneración del tiempo impedido de cobrar.					
39. La indemnización por horas extras forzadas pagadas es deducible para la 3º categoría.					
40. La indemnización por horas extras forzadas asciende a un importe igual a las horas extras trabajadas.					

Muchas gracias por su colaboración.