

Impuestos y Cesantía

Edgar Barnichta Geara – 14 diciembre 2024

I.- Cesantía.

A) Definición.

La cesantía es una compensación económica que recibe el trabajador cuando su empleador o patrono decide prescindir de sus servicios de manera injustificada o sin causa grave motivada. Es decir, cuando el empleador ejerce el desahucio de su empleado, sin que el empleado haya ejercido ningún motivo justificado para ser despedido.

B) Código de Trabajo. Calculo de la Cesantía.

Según el artículo 80 del Código de Trabajo el empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

1) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.

2) Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.

3) Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

4) Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

Señala el artículo 85 de este Código de Trabajo que el importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato. Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.

C) Impuestos sobre la Cesantía.

1) Exento según el Código de Trabajo.

Establece el artículo 86 del código de trabajo que “las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales. Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo.”

2) Exento según el Código Tributario.

Dispone el artículo 299, literal k) que no estarán sujetas al Impuesto sobre la Renta “las indemnizaciones de preaviso y auxilio de cesantía, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo y las leyes sobre la materia.”

3) Gasto Deducible del Impuesto sobre la Renta.

Sin embargo, aun cuando el Código Tributario establece que el beneficiario de la cesantía está exento del Impuesto sobre la Renta por ese ingreso, no importa el monto al que asciende ese pago, pero siempre en base a lo establecido en el Código de Trabajo, para el pagador de la cesantía ese pago es un gasto deducible de su Impuesto sobre la Renta.

II.- Mi Opinión.

Por mi parte entendemos lo siguiente sobre la cesantía:

A) En cuanto al Impuesto. Debe hacerse un análisis entre las siguientes opciones:

1) Primera Opción: 100% Exenta. La cesantía puede estar exenta del Impuesto sobre la Renta, siempre que se pague hasta el monto establecido en el Código de Trabajo, pero si sobre pasa ese monto el exceso debe gravarse. Es algo similar a lo que existe actualmente en el código tributario, es decir 100% exenta por el

monto que dice el artículo 80 del Código de Trabajo, gravándose el exceso de ese monto.

Siendo así, el artículo 299, literal k) del código tributario debe ser aún más claro consignando lo siguiente:

k) Indemnizaciones Preaviso y Cesantía. Estarán exentos del Impuesto sobre la Renta las indemnizaciones de preaviso y auxilio de cesantía que sean pagadas de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo y las leyes sobre la materia. Cualquier cantidad pagada por encima de este monto, estará sujeta al Impuesto sobre la Renta consignado en el artículo 296, del Título II del Código Tributario, referente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2) Segunda Opción: 100% Exenta hasta un Límite. La cesantía puede estar exenta 100% del Impuesto sobre la Renta, pero hasta un límite de su monto, y siempre que se reciba hasta el monto establecido en el Código de Trabajo. En este sentido, por ejemplo, la exención de la cesantía sería hasta un monto de RD\$5 millones. Pero si el monto recibido sobrepasa ese monto o el pago se hizo en exceso a lo dispuesto en el artículo 80 del Código de Trabajo, entonces el exceso estaría gravado con el Impuesto sobre la Renta.

Esta opción estaría acorde con la teoría de que no es posible que para el pagador sea un gasto deducible de su Impuesto sobre la Renta y para el beneficiario la cesantía sea un ingreso 100% exento de impuesto y que en esta simbiosis solo el fisco se perjudique.

B)) En cuanto a la Indemnización. Entiendo que el monto a pagar por concepto de auxilio de cesantía debe ser limitado a un monto justo, que no perjudique al trabajador, pero que tampoco sea tan gravoso y perjudicial para las inversiones.

Creo que no hay que ser muy inteligente para saber el gasto extraordinario que para una empresa resulta un pago exagerado por concepto de cesantía y a muchos empleados. Incluso puede llegar a ser un obstáculo para los aumentos de salarios.

Entiendo que el trabajador debe ser protegido, pero también la empresa, que es la fuente de su sustento económico. Sin inversión privada no hay trabajo y por eso la inversión no puede llenarse de obstáculos.