

**RENTA – ACTUAL LEY SOBRE IMPUESTO A LA – ART. 31 INCISO PRIMERO Y N° 6
(VIGENTE AL 31.12.2019) – CÓDIGO DEL TRABAJO, ART. 159 A 161 – CIRCULAR N° 18
DE 1976
(ORD. N° 853 DE 01.04.2021).**

Deducción como gasto necesario de indemnización pagada al término de la relación laboral por mutuo acuerdo.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento sobre la procedencia de rebajar como gasto necesario para producir la renta el pago de una indemnización a la que se obligó el empleador al término del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, al tenor de lo previsto en la Ley sobre Impuesto a la Renta vigente al 31 de diciembre del año 2019.

I ANTECEDENTES

De acuerdo con su presentación, una de las obligaciones legales del empleador al momento de poner término a la relación laboral es el pago de indemnización por años de servicio, cuando se aplica la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sin embargo, es también muy común que las partes quieran terminar la relación laboral, pero que el trabajador no quiera renunciar porque pierde los derechos de indemnización y el empleador no quiere despedir por tener que desembolsar mucho dinero. Por ello, la ley permite el término por mutuo acuerdo.

La indemnización pactada en estos casos tiene carácter obligatorio ya que nace producto de un contrato celebrado entre las partes, donde se obligan el trabajador a renunciar a las indemnizaciones correspondientes y el empleador a pagar una indemnización menor a la ordenada por ley en casos de despido por necesidades de la empresa.

Añade que el Código del Trabajo solo reconocería la improcedencia de indemnizaciones cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las causales del artículo 160. A contrario sensu, en los demás casos sí procede, más aún cuando su exigibilidad es fruto del acuerdo de voluntades. Distinto sería el caso de pagar, además de las indemnizaciones legales, otras de carácter voluntario.

A su juicio, no sería correcto sino arbitrario e injustificado que solo en caso de despido del trabajador por el artículo 161 se permita como gasto aceptado y no así cuando se llega a un acuerdo. Ello implicaría presionar al empleador a terminar siempre las relaciones laborales por dicha causal, obligándolo a desembolsar una mayor cantidad de dinero, cuando el mismo ordenamiento jurídico le da la posibilidad de optar por la alternativa del mutuo acuerdo.

Por último, considera que no existe razón para tratar la indemnización por mutuo acuerdo de forma distinta a las indemnizaciones legales, a las establecidas en el contrato de trabajo y en las actas de conciliación, sobre todo porque en virtud del artículo 1545 del Código Civil también constan en un contrato (distinto al de trabajo) siendo también obligatorias.

Por todo lo anterior, solicita se confirme que las indemnizaciones pagadas en los términos expuestos son obligatorias para el empleador y, por consiguiente, un gasto aceptado al tenor de lo previsto en el inciso primero y N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) vigente al 31 de diciembre del año 2019.

II ANÁLISIS

De acuerdo con las normas laborales¹, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio al término del contrato de trabajo, siempre que el despido se verifique conforme con las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicios y por desahucio escrito del empleador. Las partes pueden convenir, individual o colectivamente, una indemnización por un monto superior a la mínima establecida por la ley.

En cambio, las causales de término del contrato de trabajo establecidas en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo² no contemplan derecho a indemnización por años de servicio a favor del trabajador. Sin embargo, el empleador puede pactar con el trabajador el pago de una indemnización al término del contrato respecto de las causales del artículo 159.

Por otra parte, conforme con su texto vigente al 31 de diciembre de 2019, el artículo 31 de la LIR establecía que la renta líquida de las personas afectas al impuesto de primera categoría en virtud del artículo 20 de la LIR, se determina deduciendo de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla, que no hayan sido rebajados en virtud del artículo 30, pagados o adeudados durante el ejercicio comercial correspondiente, siempre que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el Servicio.

En este contexto, conforme instruye la Circular N° 18 de 1976, es posible deducir como gasto las indemnizaciones por años de servicio que las empresas deben pagar a sus trabajadores en virtud de la ley, actas de avenimiento o contratos colectivos o individuales de trabajo.

No obstante, cuando se trata de indemnizaciones voluntarias – esto es, cuando los montos pagados por el empleador no corresponden a indemnizaciones legales –, para que dichas sumas puedan ser rebajadas como gasto tributario en el ejercicio en que se paguen o se pongan a disposición del trabajador, deberán cumplirse las condiciones expresamente establecidas en la segunda parte del párrafo primero del N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la LIR (vigente al 31 de diciembre de 2019). Esto es, dichas indemnizaciones deben tener su causa en la existencia de un vínculo laboral, guardar una proporcionalidad con el sueldo que tenía el trabajador, su antigüedad laboral y que exista una razonabilidad del gasto, considerando tanto la naturaleza del desembolso como su monto³.

Dicho lo anterior, se estima que las sumas pagadas por concepto de indemnización por años de servicio, acordadas al momento de la disolución del vínculo laboral por la causal de término del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y por un monto que cumpla con los criterios indicados en el párrafo precedente, son un gasto deducible. Lo anterior, mientras se trate de un trabajador que no participe de forma directa o indirecta en la propiedad de la empresa o que pueda influir en la toma de decisiones de la misma (es decir, que se trate de una persona “no relacionada” con la empresa pagadora de la indemnización).

Es una práctica razonable para las empresas acordar el término de un contrato de trabajo de mutuo acuerdo, a cambio de una indemnización por años de servicio para el trabajador, si de esa forma se evitan conflictos laborales y los consecuentes gastos asociados para todas las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que, de acuerdo con las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.210 a la LIR, el nuevo inciso primero del N° 6 del inciso cuarto del artículo 31, vigente a contar del 1° de enero de 2020, permite expresamente la deducción como gasto de los pagos voluntarios por concepto de indemnizaciones cuando se paguen o abonen en cuenta y se retengan o paguen los impuestos que sean aplicables, y siempre que guarden relación directa con la naturaleza de la actividad de los trabajadores en la empresa.

III CONCLUSIÓN

Conforme lo expuesto precedentemente y respecto de lo consultado se informa que las indemnizaciones por años de servicio pagadas por el empleador al término del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

¹ Título V del Libro I del Código del Trabajo, artículos 159 a 178.

² Particularmente, el artículo 159 establece como causales de término la renuncia, el mutuo acuerdo, muerte del trabajador, vencimiento del plazo del contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor. En tanto, el artículo 160 considera causales por conductas indebidas o negligentes, incumplimientos contractuales, entre otras.

³ Oficios N° 359 de 2010, N° 648 de 2018.

pueden deducirse como gastos en la determinación de la renta líquida imponible, sea que cumplan los requisitos establecidos en la segunda parte del párrafo primero del N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la LIR, ya sea según su texto vigente al 31 de diciembre de 2019, como a contar del 1° de enero de 2020.

Saluda a usted,

FERNANDO BARRAZA LUENGO
DIRECTOR

Oficio N° 853 del 01-04-2021
Subdirección Normativa
Depto. de Impuesto Directos