

LAS INDEMNIZACIONES POR CESE DE UNA RELACIÓN LABORAL, ¿ESTÁN GRAVADAS?

Daniela Peña Pollastri

Investigadora del Instituto Técnico de
Investigaciones Tributarias (UNLaR)
Docente del Departamento Académico
de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas
Universidad Nacional de La Rioja

Palabras Clave:

*indemnizaciones laborales;
tratamiento fiscal; impuesto
a las ganancias*

Key Words:

*severance pay; employment
termination; taxation
legislation; income tax*

Resumen

La finalización de una relación laboral puede generar derechos indemnizatorios a favor del trabajador, los cuales se encuentran previstos en la legislación laboral. Estas indemnizaciones tienen por finalidad cubrir los daños y perjuicios que se le ocasionan al trabajador al privarlo de su fuente de ingresos. La controversia que se analiza está referida a determinar si estas indemnizaciones abonadas al trabajador se encuentran gravadas o no por el impuesto a las ganancias, para lo cual se analizan los distintos pronunciamientos realizados por el fisco y por la jurisprudencia a través del tiempo, procurando establecer si la situación ha quedado aclarada en forma definitiva o subsisten todavía dudas con respecto a ella.

Abstract

Upon termination of employment, an employee may have the right to collect severance compensation, pursuant to the provisions of labour legislation in Argentina. Severance pay is intended to compensate the departing employee for damages caused by depriving him or her of his or her living income. Controversies related to whether severance compensation is income-tax taxable are presented in this study, which analyses taxation authority decisions and legal precedents across time in order to establish whether or not agreement has been reached about this matter.

Introducción

La relación laboral nace a partir del contrato de trabajo celebrado entre el "empleador", que puede ser una persona física o jurídica que requiere los servicios, y el "trabajador" que es la persona física que se obliga a prestar esos servicios a favor del empleador, bajo su dependencia y mediante el pago de una remuneración.

El contrato de trabajo se encuentra regido por las leyes laborales en cuanto a sus características y a las condiciones que debe reunir, como así también a los derechos y obligaciones de las partes involucradas¹.

La remuneración percibida por el trabajador como contraprestación por su labor se encuentra alcanzada por la ley de impuesto a las ganancias, dado que reúne los requisitos exigidos por la norma en cuanto se trata de una renta obtenida por una persona física que resulta susceptible de una periodicidad que implica la permanencia de la fuente productora del beneficio².

Específicamente, la Ley 20.628 de Impuesto a las Ganancias (t.o.1997) en su Capítulo IV, artículo 79 inciso b), incluye como ganancia de la cuarta

¹ Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, B.O. 27/09/1974.

² Artículo 2° de la Ley N° 20.628 de Impuesto a las Ganancias (t.o. 1997), B.O. 06/08/97.

categoría a la renta obtenida como consecuencia del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia.

Mientras el contrato de trabajo se encuentra vigente, las retribuciones percibidas por el trabajador como consecuencia del mismo, resultan alcanzadas por el impuesto a las ganancias, recayendo en el empleador la obligación de determinar e ingresar el impuesto correspondiente al trabajador a través del régimen de retención establecido por la R.G. (AFIP) 2437.

Este contrato de trabajo puede finalizar por distintas causas, entre las cuales puede mencionarse el despido con o sin justa causa imputable al trabajador, la extinción por voluntad concurrente de las partes y la extinción por fallecimiento o jubilación del trabajador.

Cada una de estas situaciones genera el pago de las indemnizaciones establecidas por la propia legislación laboral. En caso de despido sin justa causa producido ante situaciones particulares que la ley considera que debe proteger, estas indemnizaciones pueden resultar agravadas.

Durante mucho tiempo se han generado controversias con respecto a si estas indemnizaciones se encuentran gravadas o no por el impuesto a las ganancias.

La inquietud resulta de la propia ley del impuesto, que en su texto señala que se consideran exentas las indemnizaciones por antigüedad en los casos de despido, en tanto que indica que no están exentas las indemnizaciones por falta de preaviso en el despido³.

El fisco consideró que la norma es taxativa, es decir que solamente reconoce la exención en el caso de la indemnización que se abona en caso de despido sin justa causa (artículo 245 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo). Otras posturas sostuvieron que la norma era meramente enunciativa, de modo que debía analizarse en un contexto general para determinar en qué casos las indemnizaciones abonadas resultaban alcanzadas por el impuesto a las ganancias.

A efectos de analizar adecuadamente la situación, se comenzará por definir la naturaleza jurídica de las indemnizaciones, para después examinar las diferentes posturas asumidas en los últimos años por la jurisprudencia, incluyendo los pronunciamientos del fisco sobre este tema, hasta llegar a la

³ Artículo 20 inciso i) de la Ley N° 20.628 de Impuesto a las Ganancias (t.o. 1997), B.O. 06/08/97.

situación actual, tratando de determinar si la problemática ha quedado definitivamente superada o subsisten todavía dudas con respecto al tratamiento fiscal aplicable.

Naturaleza jurídica de las indemnizaciones

El principio general reconocido por la legislación laboral es que el contrato de trabajo se considera celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se haya pactado en forma expresa su duración o ésta resulte de las características particulares de la actividad o tarea a realizar⁴.

Si el empleador resuelve finalizar el vínculo laboral sin que exista causa que justifique esa decisión, debe comunicarle en forma fehaciente esta situación al trabajador. A partir de ese momento, nacen derechos a favor del trabajador que se materializan a través de la obligación del empleador de abonarle las indemnizaciones fijadas por ley.

Esta indemnización tiene un efecto reparador, es decir que cubre los daños y perjuicios ocasionados al trabajador al privarlo de su fuente de ingresos, y su finalidad es la de proporcionarle sustento a él y a su grupo familiar hasta tanto pueda conseguir un nuevo trabajo. El empleador no puede sustraerse de esta obligación, aun demostrando que no existió perjuicio alguno (por ejemplo en el caso de que el mismo empleador le gestione un nuevo trabajo que comienza en forma inmediata a la disolución de la relación laboral), ya que la propia ley fija la forma en que se determina el importe de las indemnizaciones.

También hay casos particulares en los cuales la ley presume que al trabajador le resultará más dificultoso conseguir un nuevo empleo. Un ejemplo de esto sería que el despido se produzca cuando la trabajadora está embarazada o ha tenido un hijo recientemente. Es indudable que en este estado a la mujer le resultará mucho más difícil conseguir un nuevo trabajo con el cual proveer a su propio sustento y al de su hijo. Por este motivo, situaciones como ésta generan al empleador la obligación de abonar una indemnización agravada, que se suma a la indemnización normal por despido sin causa.

⁴ Artículo 90 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (B.O. 27/09/1974).

¿Qué disposiciones tiene la ley de impuesto a las ganancias sobre este tema?

La ley de impuesto a las ganancias incluye una referencia explícita a las indemnizaciones en su artículo 20 inciso i), el cual señala que se encuentran exentas “las indemnizaciones por antigüedad en los casos de despidos”, agregando que no se encuentran exentas “las indemnizaciones por falta de preaviso en el despido”.

Con esta redacción, nunca surgieron dudas respecto a que la indemnización incluida en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo “Indemnización por antigüedad o despido” no debía tributar el impuesto a las ganancias⁵, en tanto que la indemnización incluida en el artículo 232 de la mencionada ley, que cubre la omisión de dar el preaviso correspondiente al trabajador, sí resulta gravada por el impuesto.

No corrieron la misma suerte las restantes indemnizaciones consagradas por la legislación laboral, sobre las que se plantearon muchas controversias respecto a si debían o no tributar el impuesto a las ganancias.

La que ha dejado su huella, sin duda, fue la vinculada al despido sin causa producido dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, en cuyo caso la ley laboral en su artículo 178 presume que el despido obedece a la maternidad o embarazo y obliga al pago de la indemnización especial prevista en el artículo 182, la que se adiciona a la indemnización por antigüedad o despido. Hubo pronunciamientos de distinta instancia sobre este tema, hasta finalizar en un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “De Lorenzo, Amelia Beatriz”⁶.

⁵ Más adelante se trata la situación planteada en la Circular (AFIP) 4/2012 (B.O. 30/11/2012).

⁶ “De Lorenzo, Amelia Beatriz c/DGI”, Corte Suprema de Justicia de la Nación, de fecha 17/06/2009.

Argumentos del fisco sobre el tratamiento de las indemnizaciones

En la causa "Dowd de Gardey, Patricia Flavia" el fisco pretendió gravar con el impuesto a las ganancias la indemnización cobrada en concepto de despido por causa de embarazo.

Como fundamento a su posición señala que la Ley de Impuesto a las Ganancias enumera en el artículo 20 las distintas exenciones y en su inciso i) se refiere expresamente a las indemnizaciones por antigüedad en los casos de despido. Agrega también que la ley exime del impuesto al trabajador ante la pérdida del trabajo, sin hacer referencia a otras causas, resultando indiscutible que no se puede hacer decir a la ley lo que ésta no dice, por más que se fuerce la interpretación, sosteniendo que las exenciones son de carácter estrictamente restrictivo.

Asimismo, sostuvo que las exenciones tributarias deben resultar de la ley, de la indudable intención del legislador o de la necesaria implicancia de las normas que la establezcan y que, fuera de tales supuestos, corresponde su interpretación restrictiva. Por ello afirmó que, atento a que la indemnización por causa de embarazo no se encontraba prevista entre las exenciones legales al impuesto a las ganancias, correspondía el pago del impuesto.

Esta postura queda plasmada en el Dictamen N° 43 de la Dirección de Asesoría Técnica DGI-AFIP de fecha 13/06/2000, al señalar que no corresponde considerar incluida dentro del concepto de indemnización por despido enunciado en el inciso i) del artículo 20 de la Ley de Impuesto a las Ganancias a la indemnización por despido por embarazo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo.

Fundamentos dados por la jurisprudencia

El Tribunal Fiscal de la Nación, en la causa "Dowd de Gardey, Patricia Flavia"⁷, no tuvo una postura unánime, sino que se resolvió por mayoría a favor de la trabajadora. Los argumentos fueron los siguientes:

⁷ "Dowd de Gardey, Patricia Flavia", Tribunal Fiscal de la Nación, Sala B, de fecha 23/12/1999.

- a) La indemnización por causa de embarazo tiene características particulares por cuanto deriva de circunstancias especiales y no posee la misma naturaleza jurídica de la indemnización por antigüedad. Considera entonces que se trata de dos indemnizaciones con características distintas y por lo tanto no puede ser incluida por analogía en las exenciones del artículo 20 inciso i).
- b) El inciso mencionado señala que están exentas “las indemnizaciones por antigüedad en los casos de despido”. El plural utilizado le asigna un sentido tal que permite interpretar que la finalidad del legislador ha sido la de no discriminar entre los beneficios que se dan por la conclusión del contrato de trabajo. Más aún, si se aplica el principio de la razonable y discreta interpretación de la ley, considerando el fin que persigue no hay dudas de que la indemnización por causa del embarazo debe gozar de la exención.
- c) La indemnización no reúne las condiciones de periodicidad que implique la permanencia de la fuente (artículo 2º, punto 1, de la ley de impuesto a las ganancias), motivo por el cual no resulta ganancia gravable por el impuesto.

Posteriormente, ante la apelación presentada a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal⁸, ésta confirmó el fallo del Tribunal Fiscal. En sus fundamentos, considera que la finalidad de la indemnización por despido es siempre la misma pues con ella se intenta, entre otras cosas, proveer al sustento del trabajador hasta tanto pueda obtener nuevos ingresos. Ello se ve agravado en el caso de la mujer embarazada, pues en razón de su estado es altamente probable que demore más tiempo que otro trabajador en conseguir un empleo rentable y además porque se presume que deberá proveer no sólo a su sustento sino también al de su hijo. En otras palabras, no se trata de dos resarcimientos diferentes (indemnización por antigüedad e indemnización por embarazo)

⁸ “Dowd de Gardey, Patricia Flavia”, Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala IV, de fecha 05/07/2001.

sino de un solo y único instituto: la indemnización por despido sin causa, agravada por el estado de embarazo de la trabajadora.

En el mismo sentido se expidió la Sala V de la Cámara en la causa "De Lorenzo, Amelia Beatriz"⁹. Señala en sus fundamentos que corresponde interpretar qué quiso decir la norma al consagrar la exención de las indemnizaciones por antigüedad en caso de despido. Como en la legislación laboral no existe una indemnización especial por causa de antigüedad en los casos de despido, debe concluirse que la exención tributaria se refiere a la indemnización por despido que se calcula en función de la antigüedad y que resulta agravada en el caso de la mujer embarazada.

Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

La causa "De Lorenzo, Amelia Beatriz c/DGI" llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que emitió su fallo con fecha 17/06/2009.

La Corte entendió que, previo a analizar el alcance de la exención, correspondía examinar en primer término si las sumas percibidas como indemnización por embarazo se encuentran alcanzadas por el impuesto a las ganancias.

La ley del impuesto, al fijar el objeto sujeto al gravamen, estableció en el apartado 1 del artículo 2º que las ganancias gravadas deben reunir los requisitos de periodicidad, permanencia de la fuente que las produce y su habilitación. La idea de periodicidad está claramente expresada, pues el tributo recae sobre una entrada que persiste o es susceptible de persistir.

La indemnización por causa del embarazo de la trabajadora carece de la periodicidad y la permanencia de la fuente necesaria para quedar sujeta al gravamen, pues su percepción involucra un único concepto que es directa consecuencia del cese de la relación laboral.

No puede afirmarse que la propia relación laboral sea la causa jurídica del cobro de la indemnización y que por ello ésta posea los caracteres de habitualidad y permanencia de la fuente. Por el contrario, primero debe ocurrir el cese de la relación laboral para que, como consecuencia de ese cese, nazca el derecho al resarcimiento.

⁹ "De Lorenzo, Amelia Beatriz", Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala V, de fecha 06/02/2006.

Al no reunir los requisitos exigidos por la norma, la indemnización por despido por causa del embarazo resulta excluida del objeto del impuesto a las ganancias.

Otra causa que llegó hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue la de "Cuevas, Luis Miguel c/AFIP-DGI s/contencioso administrativo". En ella la cuestión planteada estaba vinculada al tratamiento en el impuesto a las ganancias de la indemnización por estabilidad gremial prevista en el artículo 52 de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales para el caso de despido que viole la estabilidad gremial del trabajador.

Los argumentos propuestos por el fisco en esta causa son muy similares a los comentados para el caso de la indemnización por embarazo, es decir que principalmente se considera que se trata de una indemnización especial no contemplada dentro de las exenciones previstas por el artículo 20 inciso i) de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su fallo de fecha 30/11/2010, considera que la situación planteada es análoga a la tratada y resuelta en la causa "De Lorenzo, Amelia Beatriz", por lo que el resarcimiento previsto por la Ley N° 23.551 carece de la periodicidad y de la permanencia de la fuente necesarias para quedar sujeto al gravamen, ya que es consecuencia directa del cese de la relación laboral. Reitera que, de acuerdo a un orden lógico de los sucesos, primero debe ocurrir el cese de la relación de trabajo y luego, como consecuencia suya, nace el derecho a la indemnización, la que resulta excluida del objeto del impuesto.

Finalmente, en el año 2012 la AFIP emitió la Circular N° 3/2012 (B.O. 30/11/2012) acatando los fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y, en virtud de ellos, aclara que los pagos realizados en concepto de indemnización por estabilidad y asignación gremial (artículo 52 de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales) y por despido por causa de embarazo (artículo 178 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo) no se encuentran alcanzados por el impuesto a las ganancias.

Queda así definitivamente resuelto el tratamiento impositivo de estas indemnizaciones.

Otras indemnizaciones derivadas del cese de la relación laboral

Si bien los casos señalados precedentemente han quedado solucionados, el problema todavía subsiste en relación a otras situaciones sobre las que no existe un pronunciamiento definitivo. El fisco, con la Circular N° 3/2012, se refirió específicamente a los casos sobre los que hubo un pronunciamiento expreso de la Corte Suprema, sin mencionar el tratamiento aplicable a otras indemnizaciones previstas por las leyes laborales.

Se analizarán a continuación algunas de ellas y su posible tratamiento en el impuesto a las ganancias.

a) Indemnización por matrimonio

El artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la presunción de que el despido incausado dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio responde a esta causa, debiendo el empleador abonar una indemnización agravada según el artículo 182, que se acumula a la indemnización por antigüedad establecida por el artículo 245.

Un antecedente se encuentra en la causa "Martín, María Eugenia"¹⁰ que el Tribunal Fiscal resuelve en forma favorable para la trabajadora basándose en el fallo ya comentado "Dowd de Gardey, Patricia". Señala el fallo que las normas laborales están vinculadas con la protección de la mujer frente al despido por razón de su embarazo o matrimonio y están dirigidas a preservar su salud psicofísica, con el objeto de asegurar las condiciones de trabajo que le permitan el cumplimiento de sus deberes para con el hogar y en especial con sus hijos. Por ello, la indemnización se agrava en el caso del despido por matrimonio, por cuanto el legislador entiende como altamente probable que demore más tiempo que otro trabajador para conseguir un empleo.

Este pronunciamiento permite sostener que hay una analogía entre las indemnizaciones en caso de despido por causa del embarazo y por causa

¹⁰ "Martín, María Eugenia", Tribunal Fiscal de la Nación, Sala A, de fecha 09/11/2004.

del matrimonio, motivo por el cual puede entenderse que resulta aplicable el criterio de la Corte Suprema de Justicia establecido en la causa "De Lorenzo, Amelia Beatriz c/DGI". En consecuencia, puede concluirse que la indemnización abonada ante el despido por causa del matrimonio también resulta excluida del objeto del impuesto a las ganancias.

b) Gratificaciones al personal con retiro voluntario

Se plantea el caso de que el empleador establezca un régimen de retiro voluntario, por el cual los trabajadores que adhieran al mismo tendrán derecho al pago de una suma de dinero.

En un primer momento se aplicaba un criterio diferente entre los beneficios otorgados por empresas públicas, a los que se consideraba exentos, de aquellos abonados por empresas privadas, los que se consideraban alcanzados por el impuesto a las ganancias.

A través del Dictamen N° 66 de la Dirección de Asesoría Técnica de la AFIP de fecha 26/12/2000 se concluyó que los importes que se abonen al personal que decida acogerse a regímenes de retiro voluntario, en la medida que no superen los montos que en concepto de indemnización por antigüedad establecen las normas laborales, no se encuentran alcanzados por el impuesto, ya sea que el régimen haya sido establecido por la actividad pública o privada.

c) Bonificación extraordinaria por jubilación

Algunos convenios colectivos de trabajo tienen previsto el pago de una bonificación extraordinaria cuando el empleado se acoge al régimen jubilatorio. Esta bonificación es un derecho del trabajador que se hace efectivo cuando éste deja la empresa en la que se desempeñaba.

La Dirección de Asesoría Técnica de la AFIP emitió el Dictamen N° 26 de fecha 20/05/2009, donde reconoce que la causa generadora del derecho a percibir la compensación por servicios cumplidos reposa en el acogimiento a los beneficios jubilatorios, por lo que la suma pagada por dicho concepto carece de los requisitos de periodicidad de la renta y permanencia de la fuente que la produce, razón por la cual no se encuentra gravada en el impuesto a las ganancias.

En el caso de que esta bonificación no resulte de una imposición de las normas laborales, sino que responda a la voluntad de la empresa para beneficiar a los trabajadores fuera de convenio, el dictamen plantea un tratamiento diferente, ya que entiende que se trataría de una liberalidad de la empresa que, al no encontrarse reglada, no permite conocer la magnitud ni las condiciones que se deben reunir para acceder a su cobro. En consecuencia, aún cuando se otorgue en el momento en que el trabajador se encuentra en condiciones de iniciar los trámites jubilatorios, no existe certeza de que sea la jubilación el hecho que la genere y por este motivo sería asimilable al concepto de gratificación. Así, se entiende que el cobro de esta bonificación se origina como consecuencia del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia, quedando comprendida en el ámbito de aplicación del impuesto a las ganancias.

No se comparte el criterio del fisco, por cuanto el fin perseguido en ambos casos es idéntico, máxime si la empresa tuviera previsto dentro de sus reglamentos que el personal fuera de convenio accederá a idéntica bonificación que la prevista en el convenio colectivo de trabajo aplicable al resto de los empleados.

d) Indemnización por retiro consensuado

La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, empleador y trabajador, en principio no genera obligaciones indemnizatorias para nadie, no obstante lo cual ellas pueden acordar libremente el pago de sumas de dinero con este carácter.

La jurisprudencia ha sostenido que corresponde asimilar esta situación al régimen de retiro voluntario. En la medida que los montos abonados no superen el importe calculado en concepto de indemnización por antigüedad previsto por la norma laboral, corresponde considerar que estos pagos no integran la base de cálculo del impuesto a las ganancias. Los importes que superen dicho cálculo constituyen ganancia gravada derivada del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia.

Esta postura es reconocida por el fisco a través del Dictamen N° 72 de la Dirección de Asesoría Legal, emitido con fecha 29/08/2002.

Consideraciones especiales sobre la indemnización por antigüedad

El fisco, a través de la Circular (AFIP) N° 4/2012 (B.O.30/11/2012) formuló aclaraciones sobre el tratamiento fiscal aplicable a la indemnización por antigüedad prevista por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Este artículo contiene dos pautas para determinar el importe de la indemnización: la cantidad de años trabajados por el empleado y el monto de la remuneración que se toma como base para realizar el cálculo. Con respecto al segundo, se deberá tener en cuenta el importe de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año, el cual tendrá como tope un importe fijado por cada gremio en función a las remuneraciones del sector.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió sobre la constitucionalidad de este tope en la causa "Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSA S.A." de fecha 14/09/2001, considerando que su aplicación no puede generar en la base de cálculo de la indemnización una reducción mayor al 33% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador en el último año de prestación de servicios.

La Circular (AFIP) N° 4/2012 señala que la exención prevista por el artículo 20, inciso i) de la ley de impuesto a las ganancias se aplicará sobre el importe total de la indemnización por antigüedad en la medida de que ésta haya sido calculada tomando como base el tope salarial del sector.

Si el monto pagado supera al que se obtendría aplicando ese tope, la exención se reconocerá hasta una suma equivalente al 67% del importe efectivamente abonado (calculado conforme a la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año) o hasta el importe obtenido aplicando el tope salarial, el que sea mayor.

Conclusiones

El tratamiento impositivo de las indemnizaciones previstas por la Ley de Contrato de Trabajo para el caso de extinción de una relación laboral ha generado controversias a lo largo del tiempo, algunas de las cuales fueron resolviéndose después de prolongados procesos judiciales. No obstante, a la fecha subsisten dudas respecto a situaciones particulares que no han sido tratadas o bien que no fueron consideradas en su totalidad.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fijado pautas al respecto al señalar que las indemnizaciones no reúnen los requisitos de periodicidad y permanencia de la fuente, ya que su percepción deriva directamente del cese de la relación laboral y por lo tanto no resultan alcanzadas por el impuesto a las ganancias.

No obstante, resultaría conveniente que exista un pronunciamiento concreto sobre este tema, ya sea en la ley de impuesto a las ganancias o en su decreto reglamentario, de modo que se asegure el correcto accionar del contribuyente y del fisco, evitando generar situaciones de incertidumbre.

Referencias

Reig (Enrique J.), 1991. *Impuesto a las Ganancias*, 8º edición, Ediciones Macchi, Buenos Aires.

Manassero (Carlos J.) y otros, 2010. *Impuesto a las Ganancias*, 5º edición, Editorial Asociación Cooperadora de la Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Córdoba.

Jarach (Dino), 1980. *Impuesto a las ganancias*, Editorial Cangallo, 1ª edición, Buenos Aires.

Sirena (José Luis), 2011. *Remuneraciones: Retenciones de 4º categoría*, 2º edición, Editorial Errepar, Buenos Aires.

Olszrajn (Carla Y.), 2013. *Impuesto a las ganancias. La exclusión de la bonificación extraordinaria por jubilación. ¿El criterio es extensible a otros supuestos*, Doctrina Tributaria, Tomo XXXIV, Editorial Errepar, Buenos Aires.

Cita de este artículo:

PEÑA POLLASTRI, D. (2014) "Las indemnizaciones por cese de una relación laboral, ¿están gravadas?". *Revista OIKONOMOS [en línea] 15 de Septiembre de 2014, Año 4, Vol. 1. pp.10-23*. Recuperado (Fecha de acceso), de <http://oikonomos.unlar.edu.ar>