

NOTICIAS TRIBUTARIAS

Mayo 31 de 2005

FLASH 173

Redacción: J. Orlando Corredor Alejo

CÓMPUTO DE LA EXENCIÓN DEL 25% EN LOS PAGOS LABORALES

Todo nos haría indicar que desarrollar el tema propuesto en el título pudiera resultar inocuo, en razón de que ya está bastante difundida la postura oficial de la DIAN conforme a la cual la renta exenta del 25% no tiene limitación cuando se trate de pagos no mensualizados. Con todo, aunque sabemos, de hecho, sobre la difusión derivada del concepto oficial, nos resulta de interés valorar dicha postura en la mira de interpretar el pensamiento expresado en el criterio oficial. Y poder derivar de allí posibles conclusiones. Veamos:

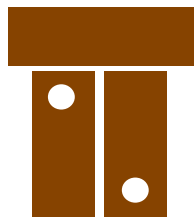
Como sabemos, el artículo 206 del ET en su numeral 10 consagra una exención general para las rentas de trabajo, indicando que estará exento del impuesto a la renta “10. El veinticinco por ciento (25%) del valor total de los pagos laborales, limitada mensualmente a...” (\$4.539.000 para el año 2005). Este beneficio existe desde el año 1995 (reforma contenida en la Ley 223) cuando se dijo de manera genérica que estaría exento el 30% del valor total de los pagos laborales recibidos por el trabajador; pero la Ley 788 de 2002, decide reducir el porcentaje e introducirle una limitación que es la que hoy se lee dentro del texto del numeral 10 antes citado.

Pues bien, no parecía haber duda en cuanto a la aplicación de esta exención en el sentido de que la limitación debía computarse respecto del “**valor total**” de los pagos laborales, hasta cuando la DIAN emite sus conceptos oficiales números 7261 de febrero 11 de 2005 y, con anterioridad, en junio 19 de 2003, el 035188, en los que entiende una cosa distinta.

En efecto, en el concepto de febrero de 2005, expresamente indica que:

“Sin lugar a dudas la intención del legislador fue calificar como renta exenta el veinticinco (25%) del **valor total** de los pagos laborales, aclarando que cuando se trate de pagos mensuales la exención debe limitarse al valor señalado por el gobierno nacional para cada año” (Subraya es nuestra, pero el destacado es original).

Con base en esta aseveración, es decir, asumiendo que la limitación es únicamente para pagos mensuales, concluye el concepto oficial que los pagos por concepto de indemnizaciones o bonificaciones por retiro definitivo --por no ser pagos mensuales--, no quedan sujetos a la limitante de



TRIBUTAR ASESORES LTDA

EMPRESA COLOMBIANA LIDER EN SOLUCIONES Y SERVICIOS TRIBUTARIOS

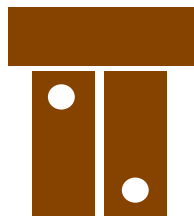
exención mensual, debiendo aplicarse, respecto de ellos, el 25% como renta exenta, sin importar que se supere la cifra mensual fijada por el Gobierno. Así, por ejemplo, una bonificación por retiro por \$100 millones, tiene derecho, según el criterio oficial, a una exención de \$25 millones, no obstante que la cifra de exención mensual no puede ubicarse por encima de \$4.539.000 mes.

No podemos negar que, aunque no la compartamos, la tesis de la DIAN resulta muy sugestiva y benéfica para los asalariados, quienes, a no dudarlo, deben exigir su aplicación, amparados en el artículo 264 de la Ley 223 de 1995. Sin embargo, debemos precisar el alcance del concepto oficial ya que éste, sin dubitación, alude a los pagos por indemnizaciones y bonificaciones por retiro, pero al desarrollar el tema habla, igualmente, con toda propiedad, de que la limitación aplica sólo en cuanto se trate de pagos mensuales. Miremos el asunto de cara a esta última aseveración:

En primer lugar, el concepto oficial es expreso en decir que el Legislador ha aclarado que cuando se trate de pagos mensuales, la renta exenta se limita a la cifra ya indicada. *Contrario sensu*, entendemos nosotros, en tratándose de pagos que no sean mensuales, la renta exenta no se limita a los \$4.539.000. De ahí que el criterio oficial asevere que la indemnización (que evidentemente no es pago periódico mensual) tenga la exención del 25% sin limitación.

Pero, ¿qué es un pago mensual? Varias cosas pueden pensarse al respecto. Primero, que el pago mensual es aquel que se hace con periodicidad mensual. Esta que sería la manera más sencilla de ver el asunto, genera consecuencias lógicas e ilógicas como por ejemplo, que el pago del salario *quincenal* no quedaría sometido a la limitación de exención mensual, porque el pago no es mensual sino que tiene una periodicidad distinta --quincenal-- (esto, por supuesto, resulta extremadamente ilógico, aunque es la consecuencia de lo escrito en el concepto oficial). Pero resulta, en cambio muy lógico, que la prima legal, las vacaciones y las bonificaciones ocasionales, los auxilios anuales o semestrales que se paguen a los trabajadores, por no ser pagos verificados con periodicidad mensual, queden cubiertos con la conclusión del concepto oficial: dichos pagos no tienen limitación mensual de renta exenta.

Segundo, podríamos entender por pago mensual todo pago que tenga la vocación de ser pactado con carácter mensual, aunque el pago efectivo se verifique con una periodicidad distinta. Tal es el caso del salario (fijo o variable), que en el contrato de trabajo se pacta por meses, aunque el pago se haga por quincenas, por catorcenos, por meses o por bimestres. El salario siempre tendrá la vocación de mensualidad, independientemente de que se pague con una periodicidad distinta. En esta línea, la prima legal, las vacaciones, las bonificaciones no habituales y las primas extralegales son pagos no mensuales, justamente porque no se pactan con la vocación de mensualidad que se comenta.



TRIBUTAR ASESORES LTDA

EMPRESA COLOMBIANA LIDER EN SOLUCIONES Y SERVICIOS TRIBUTARIOS

Esta segunda, a nuestro modo de ver, es la definición que se ajusta al contenido del concepto oficial y con base en la misma podemos concluir que los pagos por prima legal y extralegal de servicios, bonificaciones, auxilios y vacaciones, por ser pagos no mensuales, tienen una exención del 25% sin limitarla a los \$4.539.000.

Está por verse, no obstante, qué tan consistente va a ser la Doctrina oficial cuando se la indague acerca de los pagos no mensuales por primas, vacaciones y demás conceptos citados en este FLASH..., ahora que estamos cerca del pago de las primas semestrales y de posibles bonos de desempeño por el primer semestre del año 2005.

******Queda prohibida su reproducción total o parcial con fines comerciales. Cuando con fines diferentes se reproduzca, debe citarse su fuente.***