



GASTOS DEDUCIBLES

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

CPC Ana Pacherras R.

1. Los gastos por capacitación que los empleadores desembolsan para los trabajadores, ¿constituyen gasto deducible?

Los gastos de capacitación son aquellas sumas invertidas por los empleadores con el fin de incrementar las competencias laborales de sus trabajadores, a fin de coadyuvar a la mejora de la productividad de la empresa, incluyendo los cursos de formación profesional o que otorguen un grado académico, como cursos de carrera, posgrados y maestrías, así lo define el inciso k) del artículo 21° del Reglamento de la Ley de Impuesto a la Renta.

Dichos gastos obedecen a una necesidad concreta del empleador a efectos que la misma repercuta en la generación de renta gravada y el mantenimiento de la fuente productora. Así mismo, es una condición de trabajo para el trabajador (esto es, necesaria para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones) y no es otorgado con carácter general (no requiere cumplir con el criterio de generalidad),

En ese sentido, los gastos de capacitación si constituyen gasto deducible y su deducción no se encuentra sujeta a límite alguno.

Adicionalmente se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El empleador logre demostrar que corresponden a una necesidad concreta, la misma que deberá ser probada con la documentación correspondiente dependiendo del tipo de capacitación que reciba el trabajador.
- No se encontrarán gravados con el Impuesto a la Renta de quinta categoría, siempre que sea posible acreditar que constituyen una condición de trabajo. La condición de trabajo puede ser acreditada de parte del empleador, por ejemplo, mediante el Organigrama, el Manual de Funciones de la Empresa, Plan de Desarrollo, entre otros, según corresponda.

Importante

En aquellos supuestos en que la condición de trabajo no pueda ser probada, la SUNAT podría considerar que los mismos corresponden a una liberalidad del empleador, por lo que además de encontrarse gravados para el trabajador con el impuesto a la renta de quinta categoría, se encontrarán gravados con el Impuesto a la Renta de tercera categoría para el empleador por considerarse como conceptos no deducibles de conformidad con la Ley del Impuesto a la Renta.



Cabe precisar que en ningún caso los gastos de capacitación ni la asignación por educación serán Considerados como base de cálculo para la determinación de los beneficios sociales, Essalud y sistema de pensiones, ello toda vez que se tratan de conceptos no remunerativos, de conformidad con lo establecido en el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

2. ¿Se pueden deducir como gasto, las utilidades legales que les corresponden a sus ex-trabajadores?

La distribución de utilidades entregadas a los ex-trabajadores de una empresa en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 892, para efectos de su deducción de las rentas empresariales, se encuentra bajo los alcances del inciso v) del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, por lo que su deducción procederá como gasto en el ejercicio gravable al que corresponda siempre y cuando sea pagada a sus beneficiarios dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta.

A efectos de dar por cumplido el criterio de lo percibido, y poder deducir las utilidades a favor de los ex-trabajadores en el ejercicio correspondiente, es necesario el pago o la “puesta a disposición” del ingreso a favor de su beneficiario, entendida esta última como la oportunidad en que el beneficiario puede hacer suyo el ingreso, dependiendo sólo de su voluntad.

las empresas, a efectos de que puedan tomar las medidas correctivas necesarias para no ser objeto de reparos e infracciones por estos temas, es recomendable que realicen por lo menos dos de las siguientes medidas:

- Envíos de correos electrónicos a los ex-trabajadores, dichos correos deben ser los consignados o informados por dicho personal durante la etapa en que laboraron.
- Envío de comunicaciones o cartas notariales al domicilio que registraron o señalaron tener los ex-trabajadores durante el periodo laborado.
- Publicaciones en un diario de circulación nacional y/o en el diario oficial del país (El Peruano).

Además de lo señalado, es necesario que los pagos a favor de los ex-trabajadores sea bancarizado y se cuente con la documentación correspondiente a efecto de acreditar la fehaciencia de los pagos, tales como copias de los cheques, estado de cuenta corriente, recibos de caja, vouchers, entre otros documentos.

3. ¿Los gastos por seguros empresariales constituyen gasto deducible para fines del Impuesto a la Renta?

Un gasto por seguro será deducible, generalmente y salvo excepciones, cuando la empresa actúe no sólo como tomadora de la póliza, sino también como beneficiaria. Además, independientemente de si el riesgo asegurado recae sobre la empresa, un bien, un trabajador o un tercero, dado que lo realmente importante es que pueda vincularse tal elemento con la generación, efectiva o potencial, de rentas gravadas o el mantenimiento de la fuente, es decir que cumplan con el principio de causalidad.

En ese sentido, si bien existen diversos criterios y lineamientos a tener en cuenta en la causalidad del gasto por seguros, debemos reafirmar que se trata de un ejercicio completamente casuístico y debe practicarse en forma adecuada, planificada y con los sustentos adecuados, a fin de evitar contingencias tributarias.



4. ¿Constituye gasto deducible el pago de regalías por uso de marca?

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico tributario, las regalías son definidas como *“toda contraprestación en efectivo o en especie originada por el uso o el privilegio de usar patentes, marcas, diseños o modelos, planos, procesos o formulas secretas y derechos de prestación por la cesión en uso de los programas de instrucciones para computadoras (software) y por la información relativa a la experiencia industrial, comercial o científica”*, de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley del Impuesto a la Renta

Para efectos de la deducción, el artículo 37° de la LIR señala que 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, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por ley; originándose de esta manera el “Principio de Causalidad”. Ahora bien, el referido artículo desarrolla una lista de conceptos considerados deducibles y es precisamente el inciso p) de dicho artículo el que reconoce como gasto deducible los pagos por regalías.

Sin embargo, esta deducción descrita en forma directa en la norma tributaria, no debe dar a entender que todo pago por regalías, debe ser aceptado como una deducción válida.

En tal sentido consideramos que la referida deducción, será posible siempre y cuando se cumpla con los principios de causalidad, normalidad y razonabilidad, conforme lo estipula la propia LIR.

5. ¿Es deducible la indemnización laboral por despido arbitrario?

la indemnización laboral por despido arbitrario resulta ser un gasto eminentemente causal para la empresa, pues en este tipo de indemnizaciones nos encontramos frente a la aplicación y mandato de una legislación que le corresponde a las empresas en el devenir de sus actividades empresariales, donde no existe la opción de indemnizar al trabajador, pues esta debe realizarse por disposición expresa de la Ley y que el incumplimiento de la referida indemnización le generaría a la empresa el perjuicio de entrar a un Proceso Ejecutivo de cobranza y el pago de intereses legales laborales.

En ese sentido, al ser la indemnización por despido arbitrario un mandato recogido en las normas laborales, que obliga a las empresas a realizar dicha indemnización, por lo tanto nos encontramos frente a un gasto que cumple con el principio de causalidad, pues de lo contrario si las empresas no llegasen a realizar dichos pagos podrían ser objeto de demandas, además de tratarse de un gasto que no se encuentra prohibido por la LIR.

Finalmente se debe tener en cuenta que de acuerdo con la SUNAT, las indemnizaciones laborales, como lo pueden ser la indemnizaciones por despido arbitrario o descanso vacacional no gozado, no se encuentran inmersas dentro del ámbito de aplicación del inciso l) del artículo 37° de la LIR, pues no son acordados, por lo que no se debería cumplir con el requisito del pago dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio para su deducción, sino que el gasto se deduciría cuando se haya devengado.



6. Los gastos de vehículos cedidos en uso por los trabajadores a la empresa, ¿constituyen gasto deducible?

Cuando los trabajadores ceden en uso sus vehículos del cual tienen la propiedad a las compañías empleadoras, mediante un contrato de arrendamiento para llevar a cabo las actividades propias del giro del negocio de las compañías, los gastos de cesión en uso, combustible y mantenimiento de vehículos son deducibles.

Para que dicha deducción sea posible los gastos por cesión en uso, combustible, mantenimiento, entre otros, debería existir un contrato de cesión en uso. Aquí resulta importante que se acredite el traslado de la posesión a la Compañía para el desarrollo de la labores de ésta. De este modo, a través de la celebración del contrato de alquiler se estaría entregando la posesión del vehículo a la compañía empleadora para que ésta luego la asigne al trabajador. Ahora bien, considerando que los vehículos son de propiedad de los trabajadores, si éstos los usan en los días que no laboran para la compañía, es indiscutible que la compañía no podrá deducir los gastos de funcionamiento (gasolina, seguros, mantenimiento) que equivalgan al uso que se efectúe en dichos días.