

PASOAPASO

Tributación en la nueva ley para capacitar trabajadores

Es conocido que el principal capital de las empresas es su personal y, en esa medida, su permanente capacitación resulta conveniente y beneficiosa para asegurar su mayor productividad, sobre todo en nuestro país en el que se requiere mayor inversión en educación.

Con motivo de la publicación de la Ley N° 29498, el 19 de enero pasado,

que establece un régimen de promoción a la inversión en capital humano (RCH) vigente a partir del 1 de enero del próximo año 2011, es oportuno revisar la incidencia tributaria del Impuesto a la Renta cuando los trabajadores participan de cursos, talleres, seminarios, etc., por cuenta de su empresa empleadora.

1 Para la empresa

Como se sabe, las empresas pagan el Impuesto a la Renta de la Tercera Categoría cada año, sobre la base de una utilidad neta, una vez deducidos los egresos correspondientes, los que no deben ser ajenos a su actividad sino lógicamente propios o causales. Entre este tipo de egresos se encuentran precisamente los referidos a la capacitación de los trabajadores para el mejor cumplimiento de sus labores.

1. Identificar las necesidades de capacitación

Es recomendable que cada empresa elabore periódicamente un plan de capacitación para los trabajadores, fruto de la coordinación de los directivos con los propios colaboradores, en el que se identifiquen las necesidades y posibilidades de participar en próximos cursos, talleres, seminarios, etc., que tengan relación con las actividades que realizan.

La oferta laboral en el mercado es variada y es mejor informarse adecuadamente sobre la calidad y seriedad de los servicios de capacitación que se imparten.

2. Saber si el gasto es deducible

Los desembolsos por los cursos de capacitación de los trabajadores pueden ser deducidos por la empresa bajo el concepto de gastos educativos a que se refiere el inciso II) del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), para lo cual deben cumplirse algunos requisitos como veremos más adelante.

Esta regla ha sido ratificada por la Sunat y el Tribunal Fiscal, aunque todavía subsiste cierto debate sobre los alcances de la palabra educativos en relación a los pagos de maestrías y otros postgrados.

3. Cumplir con los requisitos exigidos por la LIR



ARCHIVO

Es preciso cumplir con los siguientes requisitos para que el gasto pueda entenderse como deducible:

- **Que sea fehaciente**, esto es que el gasto de capacitación deba ser necesario para los objetivos de la empresa, para lo cual debe reunirse toda la documentación suficiente que acredite la pertinencia del curso de capacitación.

- **Que sea normal y razonable**, de manera que el desembolso no sea extraño o desproporcionado, en función a las características de la empresa.

- **Que sea general**, en el sentido de que se brinde a aquellos trabajadores que se encuentren en situaciones comunes (de jerarquía, antigüedad, función, etc.), lo que no necesariamente supone otorgar la capacitación a todos los trabajadores.

- **Que se encuentren dentro del límite permitido**. Actualmente no existe un límite cuantitativo para la deducción de gastos de capacitación. Sin embargo, desde el ejercicio 2011, dichos gastos estarán limitados a un máximo de 5% del total de los gastos que la empresa deduce anualmente.

4. Presentar un programa de capacitación

Actualmente las empresas no están obligadas a presentar programas de capacitación de sus trabajadores a entidades del Estado. A partir de 2011, con la vigencia del RCH, las empresas deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo su programa de capacitación con carácter de declaración jurada y sin costo alguno.

5. Sustentar la participación del trabajador en la capacitación

Se entiende que la empresa (y también el trabajador cuando corresponda) debería sustentar no solo la realización del curso de capacitación, sino además la respectiva participación del trabajador en el mismo. Serán de utilidad para tal propósito los planes de capacitación elaborados por la empresa, los comprobantes de pago correspondientes, los diplomas o certificados de capacitación, los informes o réplicas de lo aprendido en los cursos al interior de la empresa, etc.

2 Para el trabajador

Debe recordarse que los trabajadores pagan el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría sobre la base de su remuneración y otros conceptos adicionales que se indican en la LIR.

El desembolso por concepto de cursos de capacitación no está gravado con dicho impuesto en tanto se entienda que son gastos educativos a su favor y ello sea demostrable fehacientemente.

Por eso, dicho concepto no forma parte del cálculo de la retención del impuesto de cuenta del trabajador.

EL DATO

Este artículo fue elaborado por los abogados Luis Durán Rojo y Marco Mejía Acosta, de la revista Análisis Tributario de AELE.