

EMPLEADORES. PRECISAN PAUTAS PARA ELABORAR PROGRAMA A PRESENTAR ANTE MTPE

Capacitación laboral

◆ Advierten efectos en los gastos de educación y capacitación

◆ Límites laborales-tributarios podrían restringir esta inversión

ANDRÉS RAMÍREZ GASTÓN

Abogado tributarista



En la actualidad, la capacitación laboral resulta fundamental para la competitividad del país y despierta mucho interés en trabajadores y empleadores. Sin embargo, se encuentra en debate lo que toda empresa debería poder deducir por estos gastos en educación y los efectos de una ley que establece un porcentaje muy pequeño para este vital adiestramiento. A continuación vemos dichas situaciones.

De acuerdo con el Tribunal Fiscal, los gastos que el empleador realice a favor de sus trabajadores por capacitación que impliquen la obtención de un grado académico forman parte de la renta de quinta categoría del trabajador. Mientras que los gastos por cursos de capacitación que no involucren la obtención de un grado académico serán deducibles y no formarán parte de la renta de quinta categoría del trabajador, siempre que estos estén vinculados con la generación de renta gravada de la empresa, tengan carácter general y sean un gasto razonable y normal del negocio (RTF N° 09484-4-2007, que no es de observancia obligatoria).

La distinción realizada por el Tribunal Fiscal no es la más adecuada, ya que una capacitación, con o sin grado académico, continúa siendo una capacitación. Somos de la opinión de que no existe diferencia entre un trabajador que sigue cursos de especialización por dos años de aquel que estudia una maestría por el mismo tiempo y especialidad. En ambos, el trabajador estará mejor capacitado y mejorará la calidad de su trabajo en beneficio de la empresa. Asimismo, en ambos supuestos, el trabajador es el beneficiado y si decidiera cambiar de trabajo, los conocimientos se "irían" con él.

Sobre este tema, la Sunat, mediante el Informe N° 021-2009, señaló que no existe impedimento

de interés

Justificación

¿Por qué las empresas asumen estos gastos?

1 Importante recordar que las empresas incurren en estos gastos con el personal que consideran valioso y, por ende, difícil de encontrar.

2 El factor "capital humano" es un elemento importante a evaluar al decidir entre capacitar al personal contratado o contratar a un profesional ya capacitado.

3 Algunas empresas optan por la primera opción en la medida en que ya conocen las capacidades y calidad humana de sus trabajadores y, además, consideran que los costos de búsqueda y contratación de personal capacitado (que podría no cumplir con las expectativas) es muy alto.

La decisión del Tribunal Fiscal, al no ser de observancia obligatoria, no vincula a los demás órganos de la administración ni a sus salas.



Debate. Observan distinciones del TF en gastos de educación y capacitación.

Límites en la deducción de gastos

El Estado peruano, mediante la Ley N° 29498, que modifica la Ley del IR, dispuso que el dinero destinado a la capacitación del personal pueda ser deducido como gasto hasta por un monto máximo equivalente a 5% del total de los gastos deducidos en el ejercicio. Esta modificación entrará en vigencia el 1 de enero de 2011.

En nuestra opinión, en un país con un déficit de personal debida-

mente capacitado es contradictorio establecer un límite arbitrario para este tipo de gastos que, en última instancia, enriquece a la sociedad en su conjunto. Cabe señalar que los dos proyectos de ley que proponen una regulación para esta situación también establecieron un límite a la deducción del gasto, pero preveían la deducción de un porcentaje mayor. Así, se permitía una deducción del

125% y 150%, respectivamente, del valor del gasto por capacitación. Cabe preguntarse por qué el Congreso modificó los proyectos presentados si el objetivo es incentivar la capacitación de los trabajadores.

Además, la ley no aclara si dentro de los gastos de capacitación se encuentra aquella que permite que el trabajador obtenga un grado académico.

Obligaciones ante MTPE

La Ley N° 29498

incorpora la obligación de presentar un programa de capacitación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), pero no define la naturaleza de dicha obligación, vale decir, si una vez presentado dicho programa, ¿el empleador podría ser sancionado por no capacitar al trabajador?

• Tampoco queda claro la periodicidad con que debe presentarse, pues, evidentemente, el empleador no puede prever los cursos que se ofrecerán en el año.

• Así, si un trabajador es capacitado en un curso que no fue incluido en el programa, ¿dicha capacitación sería deducible? ¿Qué sucederá si el empleador no presenta el programa? ¿Los gastos de capacitación incurridos por el empleador serían deducibles?

• Vistas así las cosas, la incorporación de esta exigencia, antes que promover una mayor capacitación de los trabajadores, podría desincentivarla.

• Cabe precisar que en enero de este año el Gobierno publicó la Ley N° 29498, que modifica los alcances del inciso II) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta a partir del 1 de enero de 2011.

para que las empresas deduzcan los gastos realizados por maestrías, posgrados y cursos de especialización de sus trabajadores (sin calificarlos como rentas de quinta categoría), siempre que cumplan con el criterio de generalidad, entre otros. Compartimos el criterio del ente fiscal, pues pone énfasis en la naturaleza intrínseca de una capacitación y su relación con la actividad generadora de renta gravada de la empresa, más allá del hecho de que se obtenga un grado académico.

Ante este panorama, es necesario advertir que el pronunciamiento de la Sunat es de cumplimiento obligatorio para los distintos órganos de la administración fiscal. En cambio, la resolución del tribunal, al no ser de observancia obligatoria, no vincula a los demás órganos de la administración ni a las salas del propio colegiado.