

# La deducción de gastos educativos y culturales en favor de los trabajadores de la empresa

Humberto Medrano Cornejo\*

Nuestra ley grava la renta neta de las empresas, la cual se obtiene restando de la renta bruta los egresos necesarios para producirla y mantener su fuente, en tanto la deducción no se encuentre expresamente prohibida. Esta relación entre gasto y producción de renta, se exige en virtud del denominado “principio de causalidad”.

Bajo dicho principio, todo gasto debe ser necesario y vinculado a la actividad que se desarrolla, lo que debe apreciarse con criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Sobre este extremo, debe tenerse en cuenta que según la Ley 27356 para admitir la deducción, los gastos “...deberán ser normales para la actividad que genera la renta gravada, así como cumplir con criterios tales como razonabilidad en relación con los ingresos del contribuyente...”.

Al respecto, la jurisprudencia ha establecido que la relación entre gastos y generación de renta o mantenimiento de la fuente es una noción de carácter amplio, debiendo aplicarse criterios como que los gastos sean normales de acuerdo al giro del negocio o que tengan cierta proporción con el volumen de las operaciones.

Es importante destacar que durante la vigencia de la antigua Ley del Impuesto a la Renta (7904) sólo se permitía la deducción de los conceptos específicamente autorizados por la norma. Desde 1968 se admite todo gasto que no esté expresamente prohibido, en la medida que se demuestre la “causalidad”.

Pero además de esa formulación de carácter general, el legislador ha cuidado de mencionar expresamente determinados egresos específicos que, se asume, respetan el principio de causalidad y con relación a los cuales, por lo tanto, deberían existir menos dificultades para admitir la deducción. Sin embargo, ello no siempre es así, especialmente cuando se trata de gastos en favor de los trabajadores que disminuyen la renta imponible de la empresa sin implicar, paralelamente, un incremento en la renta afecta de los beneficiarios.

Así, el artículo 37° inciso II) de la LIR permite a la empresa deducir:

*“Los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud, recreativos, culturales y educativos...”.*

Por su parte, según el artículo 20° inciso c) del Reglamento de la LIR, no constituyen renta gravable de quinta categoría: “los gastos y contribuciones realizados por la empresa con carácter general a favor del personal...”.

Nótese que los gastos educativos y culturales son deducibles (sin tope) siempre y cuando sean realizados con carácter general. Naturalmente, la norma no define lo que debe entenderse por “educación y cultura”, ni establece restricciones con relación a la clase específica de los gastos incurridos por tales conceptos. Ello permite concluir que es suficiente demostrar que las erogaciones tuvieron ese destino y que son de carácter general para permitir su deducción en la empresa y no afectar la materia imponible del trabajador.

Desde luego sabemos que, en algunos casos, existen serias dificultades para establecer de manera precisa cuándo nos encontramos frente a servicios “educativos y culturales”, pero en muchos otros la determinación suele ser sencilla. Así, podría considerarse como una zona límite de la norma interpretar que están comprendidos en esos conceptos los gastos en que incurre una empresa para financiar la asistencia de sus trabajadores a un concierto de rock ¿se trata de un gasto cultural? ¿la apreciación variaría si se tratara de una función de Ballet o de una Opera? El tema tiene importancia porque también se permite la deducción de gastos “recreativos”, pero éstos – a diferencia de los que comentamos – tienen un tope de 40 UIT. ¿Cuáles son los parámetros para distinguir unos de otros?

Como quiera que la Ley no ha establecido límites máximos al egreso, ni planteado ninguna restricción o condiciones, debe concluirse que para admitir la deducción sin incidir en la renta imponible del trabajador, es suficiente determinar que nos encontramos frente a un gasto de carácter educativo o cultural.

Dicho de otro modo, aún cuando la ley no obligue a las empresas a financiar los referidos gastos en favor de sus trabajadores, es claro que cuando lo hacen, no podría sostenerse que se trata de un “acto de liberalidad”, en el sentido que contempla el artículo 44° inciso d) de la LIR y que prohíbe su deducción.

\* Profesor de Derecho Tributario de la Pontificia de Universidad Católica del Perú.

En efecto, la sola circunstancia de que los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios culturales y educativos aparezcan claramente enunciados en el artículo 37° de la LIR, permite afirmar que para el legislador, los egresos correspondientes son deducibles sin cuestionamiento, en la medida en que, obviamente, se acredite tanto la prestación efectiva como su carácter general.

En otras palabras, la "necesidad" del gasto aparece, en este caso, de la propia norma al no supeditar la deducción a límites o condiciones especiales, ya que se autoriza a deducir de la renta bruta de tercera categoría "los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente...en tanto... no esté... prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles...".

De la estructura de la disposición legal citada, fluye que la deducibilidad tiene como premisa el carácter necesario de los gastos, para agregar luego que ese carácter se configura ("...en consecuencia, son deducibles...") cuando se trata de los previstos en los distintos incisos de dicho artículo, los que – por tanto – cumplen con el principio de causalidad.

Sin embargo, respecto de muchos de tales egresos, el mismo artículo señala limitaciones, condicionamientos o requisitos. Así, por ejemplo, sólo pueden deducirse los intereses que se paguen en la parte que excedan a los intereses exonerados que se perciban. En los créditos con partes vinculadas, la deducción de los intereses se encuentra limitada a la parte del financiamiento que no exceda de tres veces el patrimonio de la empresa deudora. Asimismo, los gastos de movilidad de cada uno de los trabajadores no puede exceder del 4% de la remuneración mínima, etc.

En cambio, para la deducción de gastos educativos y culturales la LIR no la limita a un monto máximo, de forma que la empresa sólo tiene que acreditar que en efecto ha incurrido en ellos y que respeta el principio de generalidad.

Parecería indiscutible que entre los gastos por servicios educativos están incluidos los que la empresa asume para alfabetizar a sus trabajadores. Financiar los servicios de maestros y del material necesario para enseñar a leer y escribir a los obreros de una fábrica, debe llevarnos a aceptar su deducción en el empleador y la no afectación de la renta del servidor, aún cuando (supongamos) la alfabetización no resulte estrictamente indispensable para ejecutar las labores propias de un determinado puesto en esa fábrica concreta. Ello es así porque obviamente todos podemos entender que adquirir esas habilidades esenciales tiene que capacitar al trabajador para retos mayores dentro de la empresa.

Si se admiten como válidos esos enunciados, a igual conclusión debe llegarse tratándose de los gastos en que incurre una compañía para financiar a sus trabajadores los estudios de un idioma extranjero. Las razones son las mismas. Un hombre más culto debe tener mayores posibilidades de

desempeñar con éxito las tareas que la empresa contribuyente le asigne, de modo que – al amparo de las normas legales que hemos glosado – no podría cuestionarse la deducción del gasto en la empresa y el no aumentar la renta imponible del trabajador.

Tales reflexiones resultan pertinentes porque el Tribunal Fiscal en su RTF 9484-4-2007 de 10 de octubre de 2007, ha establecido que "... no puede afirmarse que los distintos gastos realizados por pagos por estudios de grados de maestría, post grado y cursos de carrera, se enmarcan dentro de lo previsto en el numeral 3 del inciso c) del artículo 20° del Reglamento de la Ley, puesto que, tal como refiere el profesor Roque García Mullin en su Libro "Manual del Impuesto a la Renta", tratándose de los referidos gastos... y que en principio podrían constituir gastos de liberalidad, las legislaciones afirman su carácter de deducibles y de encuadrarlos en una interpretación amplia en el principio de causalidad, al realizarse en "...procura de motivar al personal para el mejor desempeño de sus obligaciones..." siendo ello así, tratándose de gastos educativos, estos deben estar referidos a aquéllos desembolsos que permitan efectuar de una manera adecuada la labor, como es el caso de cursos de capacitación y no a gastos de formación profesional o que otorguen un grado académico..."

*"Que en tal sentido los gastos reparados en autos, por su naturaleza no constituyen gastos de capacitación para el puesto, por lo que al ser efectuados en virtud a la prestación de servicios personales a la recurrente constituyen rentas de quinta categoría..."*

Como puede apreciarse de la jurisprudencia citada, el Tribunal Fiscal no cuestiona la deducibilidad del gasto por estudios de post grado del trabajador pero considera que no se trata de un egreso de carácter "educativo", en el sentido de la norma, sino que constituye renta de quinta categoría para el trabajador. Puede concluirse entonces que la deducción opera no porque se trate de un gasto educativo o cultural sino de una mayor retribución del servidor. Dicho de otro modo, se considera que los pagos hechos por estudios de post grado deben tener el mismo tratamiento que se otorga, por ejemplo, a una gratificación extraordinaria. Su importe es deducible como gasto en la empresa, pero se considera como mayor renta del trabajador ya que éste puede destinar la suma recibida a cualquier finalidad que desee ¿es eso lo que ocurre en el caso de la educación y la cultura? ¿debe merecer el mismo tratamiento el egreso que probadamente se invierte en estudios de post grado – sin duda educativos – y el que simplemente constituye una mayor renta del receptor y que no está dirigido a los referidos propósitos u otros igualmente incentivables?

Pareciera que no. De lo contrario, el legislador no habría establecido un tratamiento especial para los egresos en razón de servicios educativos y culturales. El fomento de éstos constituye una de las metas de cualquier Estado contemporáneo, lo que

puede hacerse de manera directa, proporcionando tales servicios a través de entidades públicas o incentivando el acceso a ellos de forma indirecta al no considerar su costo (asumido por la empresa) como parte de la retribución del trabajador.

De ordinario, los cursos de post grado requieren una dedicación especial, fuera de las horas de trabajo y, con frecuencia, los fines de semana. Por ello, resulta un tanto paradójico que se interprete que las sumas pagadas por la empresa contribuyente a terceros (Universidades, por ejemplo) deban considerarse como una mayor renta del servidor, pues este mecanismo supone que la educación y la cultura quedan sujetas al pago de un tributo.

Nosotros consideramos que la orientación seguida por la jurisprudencia no es correcta. El texto de la Ley permite deducir los gastos educativos y culturales y no limita el concepto de estos a aquéllos que *"permitan efectuar de una manera adecuada la labor"*, concepto que resulta un tanto estrecho y que obligaría a probar en cada caso que, en efecto, los estudios realizados capacitan para la labor concreta materia de un determinado puesto.

Pero lo más cuestionable es que la jurisprudencia produce una suerte de *"integración"* de la norma, pues ésta no contiene ninguna referencia a la supuesta necesidad de que los estudios sirvan para que el trabajador pueda desarrollar de mejor manera una labor específica.

Ninguna de tales exigencias fluye directamente de la Ley o el Reglamento, por lo que es válido interpretar que al legislador sólo le interesa que el gasto esté referido a la prestación de servicios *"educativos y culturales"* (precisión que, como ya dijimos, en ciertos casos puede resultar ardua) si la empresa financia a sus trabajadores una maestría en historia, derecho o economía, es indudable que incurre en un gasto por servicios, *"educativos o culturales"* prestados a los trabajadores beneficiarios. Sea cual fuere la labor de detalle que corresponda a un funcionario de la empresa, resulta evidente que al acrecentar su grado de educación y cultura estará mejor equipado intelectualmente para asumir en la empresa tareas más complejas.

Evidentemente, donde la jurisprudencia resulta más débil es en lo relativo a los gastos referidos a la prestación de *"servicios culturales"*. Al respecto, cabe preguntarse ¿de qué manera puede la cultura vincularse con la exigencia de capacitación para un determinado puesto, lo que parece ser una exigencia de la citada resolución del Tribunal Fiscal. Por el contrario, todo parece indicar que el legislador asume, fundadamente, que un servidor más culto estará en mejor aptitud para generar renta.

Consideramos que no es razonable sostener que el régimen de deducción en la empresa y no afectación al trabajador resulta inaplicable en todos los casos cuando se pagan cursos de post grado. No sólo porque ello no está contemplado expresamente en la Ley, sino porque en ciertos casos dichos cursos podrían resultar indispensables en relación con

determinado puesto (aunque, repetimos, ello no constituye exigencia de la norma). Así, por ejemplo, si al sub-gerente de una empresa industrial se le sufraga los costos de los estudios de una maestría en administración de negocios, puede asegurarse (o presumirse) que ello habrá de repercutir en una mejor gestión en la sociedad y, por lo tanto, en la obtención de mayores utilidades, con lo cual se cumpliría el principio de causalidad.

También podría plantearse el caso del médico que presta servicios en una clínica, percibiendo rentas de quinta categoría y que decide llevar a cabo estudios de post grado financiados por dicha clínica, lo que debe suponer una mayor preparación y, en consecuencia, que se encuentre en mejor aptitud para ejercer su profesión. Ello, a su vez, puede repercutir en una mayor renta para la empresa y, en el pago de un tributo más elevado.

Si de acuerdo con la tesis del Tribunal Fiscal el costo de la maestría o post grado no constituye un gasto *"educativo"*, no puede olvidarse que la ley no está limitada a ese concepto sino que expresamente alude a gastos *"culturales y educativos"*. Dentro de esta idea la maestría o el post grado ¿no tienen carácter cultural? Al fin y al cabo una de las acepciones de cultura es el *"resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio las facultades intelectuales del hombre"*, *"conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial en una época o grupo social"*.

Es indudable que quien cursa tales estudios incrementa su cultura, con lo cual se cumple el requisito para admitir la deducción en la empresa y no considerar su importe como renta del trabajador. Como ya se indicó, la *"causalidad"* viene dada por la premisa de la norma: un funcionario o empleado más educado o más culto (en cualquiera de los sentidos que se atribuya a estas expresiones), es de presumir que incidirá positivamente en la marcha del negocio.

Sólo faltaría establecer si, en cada caso concreto, el financiamiento por la empresa cumple o no con la *"generalidad"* exigida. Este carácter no puede suponer que el empleador proporcione el acceso de todos los funcionarios de la sociedad a dichos estudios, ni es necesario que ello ocurra indefectiblemente todos los años.

Imaginemos el caso de una entidad financiera que habitualmente asume el costo de cursos de, por ejemplo, maestría en administración bancaria para varios de sus empleados que tienen el rango de sub-gerentes y que, potencialmente, pueden ser promovidos a gerente general, gerente adjunto u otro alto cargo similar. No hay duda que el importe de tales cursos constituiría un gasto necesario para producir renta, pues se asume que gracias a ello estarán en mejores aptitudes para dirigir el negocio. Se trataría de un egreso deducible para la empresa y que, paralelamente, no tendría la condición de renta gravable para el trabajador.



En ese marco, el egreso en la situación propuesta cumpliría con el requisito de generalidad, porque éste no significa que todo el universo de los empleados de ese banco deban necesariamente ser favorecidos con el pago de dicho curso.

Al respecto, la propia jurisprudencia fiscal - aunque referida a una situación distinta de la comentada - ha precisado que la "generalidad" se cumple si el servicio se da "...a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares para lo cual deberá tomarse en cuenta entre otros, lo siguiente: jerarquía, nivel, antigüedad, rendimiento, área, zona geográfica..." (Véase la RTF 2230-2-2003 del 25 de abril de 2003 y la RTF 1752-1-2006 de 31 de marzo de 2006).

Asimismo, el Tribunal Fiscal en su Resolución N° 523-4-2006 de 27 de enero de 2006, revoca la

Resolución de SUNAT que había considerado que constituía un acto de liberalidad el seguro médico asumido por la empresa, ya que se había otorgado sólo a cinco funcionarios. El colegiado invocando el precedente citado señaló que "... dentro de esta perspectiva bien podría ocurrir que dada la característica de un puesto, el beneficio corresponda sólo a una persona, sin que por ello se incumpla con el requisito de generalidad...".

Como puede apreciarse, generalidad no es sinónimo de totalidad, y por ello la circunstancia de que los cursos de post grado hayan sido financiados sólo para uno o pocos servidores, no podría usarse como base para rechazar la deducción del gasto en la empresa y exigir el impuesto a los trabajadores. 