

**RENTA – ACTUAL LEY SOBRE IMPUESTO A LA – ART. 31 N° 6
(ORD. N° 1289 DE 13.04.2022).**

Bono de desempeño y permanencia vitalicio y heredable.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento sobre el tratamiento tributario de un bono de desempeño y permanencia vitalicio y heredable, pagado por una compañía a ciertos ejecutivos que ocupaban cargos de importancia en la estructura societaria.

I ANTECEDENTES

De acuerdo con su presentación, el directorio de una empresa contribuyente de primera categoría acordó, a comienzos de los años setenta, entregar un beneficio, de carácter remuneratorio, a modo de incentivo, bajo la forma de un bono diferido por desempeño y antigüedad, a ciertos ejecutivos que desempeñaban cargos gerenciales y que llevaron a la compañía, mediante su gestión (por décadas), a posiciones de liderazgo en su rubro a nivel nacional.

Agrega que el bono dependía de la ocurrencia de una condición suspensiva, consistente en el término de la relación laboral por causa distinta a la renuncia (alternativamente, por voluntad del empleador o por haber alcanzado el trabajador la edad legal de jubilación de 65 años).

Cumpléndose la condición suspensiva, el trabajador tendría derecho a optar por un bono pagadero en unidades de fomento (UF) equivalente al 60% de su última remuneración bruta, descontadas las suma que el trabajador pudiera recibir de su AFP (“pensión legal”) y otras remuneraciones por servicios personales en calidad de ejecutivo, empleado particular u otra calidad que le diera derecho a una remuneración periódica.

Según la regulación convencional, que se implementó mediante inserciones en los contratos de trabajo respectivos u otros actos reducidos a escritura pública, el bono sería vitalicio y heredable, tanto al cónyuge sobreviviente como a los hijos menores de 25 años, que se encontraran estudiando o imposibilitados para trabajar.

Considerando lo anterior, el consultante solicita confirmar lo siguiente:

- 1) Que conceptualmente el bono por desempeño y permanencia, como forma de remuneración diferida, se ajusta en principio al concepto de gasto necesario de la LIR, aun cuando el cumplimiento específico de todos los parámetros para determinar su descuento en la determinación de la renta líquida imponible quede supeditado a las instancias de fiscalización.
- 2) Que el bono se ajusta al concepto de permanencia descrito en el Oficio N° 5006 de 2004, de naturaleza remuneratoria y devengo diferido¹.
- 3) Que los pagos a exejecutivos por concepto de bono por desempeño y permanencia, de carácter diferido, pueden deducirse – en específico – como gastos necesarios en la determinación de la renta líquida imponible de la empresa, sea porque se califica como un gasto general del artículo 31 inciso primero o de un gasto especial del artículo 31 inciso cuarto, N° 6, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR). Lo anterior, habida cuenta que el devengo del impuesto se genera con el cumplimiento literal e íntegro de la condición suspensiva ocasionando el reconocimiento del ingreso sobre base devengada y, correlativamente, el adeudamiento del gasto a nivel de la empresa.

II ANÁLISIS

Atendido que no se acompañan más antecedentes, en términos generales la calificación como gastos necesarios para producir la renta de los pagos indicados en su presentación y pactados en razón del término de un contrato de trabajo, depende de cumplir los requisitos generales dispuestos en el inciso primero del artículo 31 de la LIR y aquellos especiales contenidos para este tipo de gastos en el N° 6 del inciso cuarto del mismo artículo.

Luego, y considerando lo resuelto por este Servicio en el Oficio N°560 de 2020 frente a una situación similar, es posible informar lo siguiente.

¹ Mediante correo electrónico de fecha 05.04.2022, se complementó la solicitud, individualizando correctamente el año del oficio, según se transcribe en el Antecedente.

Son requisitos generales para la deducción de un gasto: a) que sea necesario para producir la renta, entendiendo por tales aquellos que tengan aptitud de generar renta, en el mismo o futuros ejercicios y se encuentren asociados al interés, desarrollo o mantención del giro del negocio; b) que no se encuentre ya rebajado como parte integrante del costo; c) que se encuentre pagado o adeudado al término del ejercicio; y, d) que el gasto se acredite o justifique en forma fehaciente ante el Servicio de Impuestos Internos².

Por su parte el N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la LIR, que versa sobre los sueldos, salarios y otras remuneraciones, pagados o adeudados por la prestación de servicios personales, prescribe – en lo pertinente – que se aceptarán este tipo de gastos siempre que guarden relación directa con la naturaleza de la actividad de los trabajadores en la empresa; esto es, que tengan su origen en disposiciones legales o contractuales³.

A mayor abundamiento, el párrafo segundo del N° 6 exige que estos desembolsos sean razonablemente proporcionados a la importancia de la empresa, a las rentas declaradas, a los servicios prestados y a la rentabilidad del capital, en el caso de que se paguen a personas que por su importancia hayan podido influir en la fijación de sus remuneraciones (supuesto de hecho que es reconocido expresamente por el consultante).

Dicho lo anterior, independientemente de las labores que los exejecutivos hayan realizado en la empresa durante la vigencia de la relación laboral, los pagos descritos en su presentación no parecen ser razonablemente necesarios en razón de la cuantía y la extensión en el tiempo del pago, dado que durará por toda la vida de los exejecutivos, incluyendo la de los familiares que subsistan a su muerte, no existiendo tampoco una conexión con el interés, desarrollo o mantención del giro del negocio

Conforme lo anterior, de los antecedentes indicados en su consulta no aparece justificado en qué medida este desembolso y su monto contribuyen a generar la renta líquida imponible que se pretende determinar⁴.

Asimismo, es pertinente mencionar que respecto de los pagos que se realicen a los familiares de los exejecutivos una vez ocurrida su muerte, además de la falta de conexión con el interés, desarrollo o mantención del giro del negocio, esta Dirección estima que su deducción como gasto tampoco cumple con las exigencias dispuestas en el N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la LIR, por cuanto en tales normas se aprecia que el beneficiario debe ser únicamente el trabajador en razón de los servicios personales prestados por él⁵.

Finalmente, el N° 2 del artículo 2° de la LIR define renta devengada como aquella sobre la cual se tiene un título o derecho, independientemente de su actual exigibilidad y que constituye un crédito para su titular.

Así, en tanto el bono dependa del término de la relación laboral y se pague mensualmente por toda la vida del beneficiado – siendo además heredable al cónyuge sobreviviente y los hijos menores de 25 años – no es posible determinar en la época del retiro del trabajador el monto total que se pague en favor de cada exejecutivo, sino que dependerá del tiempo de sobrevivencia de los beneficiarios.

Luego, no se comparte que el bono pueda devengarse (y por otro lado adeudarse) de manera completa a la época del retiro del trabajador, sino que en cada periodo establecido para el pago del bono.

Todo lo anterior, sin perjuicio del tratamiento tributario que corresponda al perceptor del bono por el incremento patrimonial que recibe.

Por último, se hace presente que el Oficio N° 5006 de 2004, que refiere en su presentación, versa sobre un bono de naturaleza distinta al de su consulta⁶, por lo que no es asimilable a este caso. Sin embargo, se hace presente que como ya se señaló en los párrafos anteriores, el bono pactado tiene naturaleza remuneratoria y se devenga en cada periodo que las partes establecieron para su pago.

² Ver Circular N° 53 de 2020.

³ Ver circular anterior.

⁴ Ver Oficio N° 560 de 2020.

⁵ Ver oficio anterior.

⁶ A modo ilustrativo, el bono analizado en el oficio N° 5006 de 2004 se paga durante la vigencia del contrato de trabajo, cada vez que el trabajador cumpla 5 años de antigüedad, siendo su monto equivalente a un mes de sueldo base mensual del trabajador, mientras que el bono por el cual se consulta se paga una vez terminado el contrato de trabajo, por toda la vida del ex trabajador e incluso se traspa a ciertos familiares.

III CONCLUSIÓN

Conforme lo expuesto precedentemente y respecto de lo consultado se informa que:

- 1) No se comparte que el bono descrito en su presentación, atendida su naturaleza, cuantía y extensión, pueda constituir un gasto necesario para producir la renta en los términos prescritos por el inciso primero del artículo 31 y el N° 6 del inciso cuarto del mismo artículo.
- 2) El Oficio N° 5006 de 2004 versa sobre un bono de naturaleza distinta al de su consulta, por lo que no es asimilable a este caso.
- 3) El bono referido en su consulta se devengará y correlativamente adeudará en cada periodo de pago y no cuando se haya producido el retiro de cada trabajador.

HERNÁN FRIGOLETT CÓRDOVA
DIRECTOR

Oficio N° 1289 del 13-04-2022
Subdirección Normativa
Depto. de Impuestos Directos