

## IMPUESTO A LAS GANANCIAS

### RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS EFECTUADAS CON MOTIVO DE LA REUNIÓN DEL DÍA 8/6/2023

#### SUMARIO:

|   |    |
|---|----|
| CONCEPTO DE REMUNERACIÓN BRUTA. ....      | 2  |
| HORAS EXTRAS O SIMILARES. ....            | 4  |
| BONO DE PRODUCTIVIDAD/FALLO DE CAJA. .... | 8  |
| VIÁTICOS. ....                            | 12 |
| GUARDIAS MÉDICAS. ....                    | 14 |
| SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO. ....         | 15 |
| OTRAS CONSULTAS. ....                     | 16 |

## CONCEPTO DE REMUNERACIÓN BRUTA.

- 1) A la hora de determinar si un trabajador está sujeto o no a retenciones del impuesto a las ganancias, por aplicación de la deducción incremental, ¿deben computarse sólo remuneraciones alcanzadas por el impuesto o su totalidad, incluyendo aquellas exentas?

### Respuesta:

Las ganancias exentas y/o no gravadas deben considerarse a los fines de determinar la cuantía de la remuneración y/o haber bruto, a los efectos de determinar cuál de las deducciones especiales incrementales del penúltimo párrafo del inciso c) del artículo 30 de la Ley de Impuesto a las Ganancias puede computar el contribuyente. El único concepto que se excluye es el SAC.

- 2) Necesitamos consultar si a efectos de la determinación de la remuneración bruta para conocer si corresponden las exenciones, se deben excluir aquellos conceptos que sean asimilables a bonos por productividad.

### Respuesta:

De conformidad con la respuesta brindada en el punto 1), las sumas que se abonen en concepto de “bono por productividad” deben considerarse a los efectos de determinar la remuneración bruta que da derecho al cómputo de las exenciones previstas en el segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley del gravamen, independientemente si dicho bono encuadra o no en la citada exención. Ello por cuanto, a los fines de la determinación de la remuneración bruta deben considerarse las ganancias gravadas, exentas y/o no gravadas. El único concepto que se excluye es el SAC.

- 3) ¿Los promedios y las remuneraciones a considerar, para encuadrar el beneficio otorgado por la RG (AFIP) 5008/2021, ¿rigen sobre el sueldo devengado o sobre el sueldo percibido, al igual que las tablas del impuesto a las ganancias?

### Respuesta:

De conformidad con el inciso b) del artículo 24 de la ley del impuesto, las rentas de cuarta categoría se imputan por el criterio de lo percibido.

- 4) Con respecto al Decreto N° 267/23 que actualiza los importes para las retenciones del impuesto a las ganancias de la cuarta categoría desde 1/5/2023:

- En el Micrositio Ganancias, en un primer momento, se detallaba: *“No corresponderá retención alguna del impuesto a las ganancias cuando la remuneración bruta del mes que se liquida -a partir del 1 de mayo de 2023- o el promedio de las remuneraciones brutas mensuales desde dicha fecha, a ese mes, el que fuere menor, no supere los \$ 506.230, inclusive.”*
- Luego, el lunes 22/5/2023 se modificó esa redacción y actualmente se detalla: *“No corresponderá retención alguna del impuesto a las ganancias cuando la remuneración bruta del mes que se liquida -a partir del 1 de mayo de 2023- o el promedio de las remuneraciones brutas mensuales a ese mes, el que fuere menor, no supere los \$ 506.230, inclusive.”*

El "promedio" de la remuneración bruta mensual, ¿se mantiene desde enero 2023 o se reinicia desde mayo 2023 por el aumento que establece el Decreto N° 267/23?

**Respuesta:**

El artículo 3° del Decreto N° 267/2023 establece que la deducción dispuesta por el anteúltimo párrafo del inciso c) del artículo 30 de la ley del gravamen procederá -de acuerdo con lo establecido en el quinto párrafo del artículo 176.1 de la reglamentación- en el supuesto que, en el período fiscal 2023, la remuneración y/o el haber bruto promedio mensual arrojará un monto inferior o igual al tramo que correspondiere considerando la suma resultante del promedio anual de los importes vigentes de aquellos, en cada tramo.

Por lo tanto, a los fines del cálculo del promedio anual se deben considerar los importes vigentes en cada período.

**5) Se consulta:**

- a) El promedio de las remuneraciones brutas mensuales para determinar los \$ 880.000 para la exención del SAC, ¿es desde enero de 2023? ¿incluye el pago de los bonos?
- b) Para la exención del SAC, ¿el promedio de los \$ 880.000 es sobre la remuneración de todos los conceptos que hayan liquidado (sumado vacaciones, bonificaciones, etc.) o solo del sueldo normal?

**Respuesta:**

Las ganancias exentas y/o no gravadas deben considerarse a los fines de determinar la cuantía de la remuneración y/o haber bruto -el único concepto excluido es el SAC-, a los efectos de definir la procedencia de la exención sobre el sueldo anual complementario.

El promedio que debe considerarse para la primera cuota del sueldo anual complementario 2023 incluye aquellas remuneraciones que hubiesen sido percibidas desde el inicio del año fiscal 2023 hasta el momento de su liquidación.

## HORAS EXTRAS O SIMILARES.

### 1) Se consulta lo siguiente:

- a) Caso de horas nocturnas asociadas a la rotación por turnicidad (no por jornada habitual en horario nocturno). ¿Se asimila a recargo por horas extras y corresponde exención?
- b) En el esquema de trabajo de la compañía que cuenta con turnos rotativos, el Convenio Colectivo contempla que *"Cuando en las tareas que se cumplen en turnos rotativos y continuos se trabaje en días sábado después de las 13 horas o en días domingo y/o feriados, dichas horas se abonarán con un recargo del 50% y con un recargo del 150% respectivamente. No existe extensión de la jornada de trabajo..."*. Al respecto, se consulta si sobre este adicional aplica la exención prevista en el artículo 26, inciso x), de la ley del impuesto, referida a horas extras, ya que no se genera labor en horas extraordinarias.
- c) Guardia pasiva, activa o similar. La empresa abona este rubro por la disponibilidad del trabajador para ser convocado a cumplir la prestación laboral. La disponibilidad mencionada puede producirse de manera efectiva en el lugar de trabajo o de manera pasiva. Al respecto se consulta si sobre este rubro aplica la exención prevista en el artículo 26, inciso x), de la ley del impuesto, referida a horas extras.
- d) Turno rotativo y otros adicionales relacionados que son fijos y no pagan ningún tipo de plus por fines de semana, días no laborales, feriados, etc. ¿están exentos o no?
- e) ¿Procede la exención cuando un Convenio Colectivo de Trabajo establece que un adicional por turno rotativo en fin de semana tiene un recargo de un determinado porcentaje, sin que ello implique realizar horas extras sino como parte del esquema habitual de turnos?

### Respuesta:

Sobre estos aspectos, se ha expresado la Dirección Nacional de Impuestos en sus Memorandos identificados como IF-2023-39234369-APN-DNI#MEC e IF-2023-49830864-APN-DNI#MEC, que fueran compartidos por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en sus Comunicaciones Oficiales NO-2023-41760054-APN-SSIP#MEC y NO-2023-53090755-APN-SSIP#MEC, respectivamente.

Siendo así, y en lo que hace a los conceptos a los que se alude en las cinco consultas que involucran este punto, sí, corresponde la exención sobre el monto que se abone por todos esos rubros, por servicios prestados en los días feriados, inhábiles y/o fines de semana, incluyendo los días no laborables y de descanso semanal, en todos los casos, cualquiera fuera el horario.

### 2) Se consulta lo siguiente:

- a) Asignación Jerárquica, por mayor responsabilidad, por especialización o de similar naturaleza. El convenio contempla el pago de plus por funciones específicas (foguista, instrumentista, etc.) por el sólo hecho de ocupar estas posiciones, que compensa económicamente la disponibilidad del trabajador de manera continua debido a su responsabilidad en los procesos productivos, prestación de servicios y/o tareas

administrativas. Al respecto, se consulta si sobre este rubro aplica la exención prevista en el artículo 26, inciso x), de la ley del impuesto, referida a horas extras.

- b) El pago del plus por Asignación Jerárquica, por mayor responsabilidad, por especialización o de similar naturaleza, ¿quedaría comprendido en la exención?
- c) Queremos saber si el sueldo de las autoridades superiores de organismos públicos que no cobran suplementos por responsabilidad, sino un único concepto, pero su función implica la responsabilidad jerárquica y la dedicación exclusiva, es decir estar a disposición en todo momento, ¿le podríamos aplicar la exención que aclaran en el dictamen? Obviamente aplicando una proporcionalidad entre días de semana y días no laborables. Esta situación se repite en la mayoría de las empresas y afecta directamente sobre las estructuras salariales y organizacionales.

**Respuesta:**

La Dirección Nacional de Impuestos, en su IF-2023-49830864-APN-DNI#MEC, cuyo criterio ha sido compartido por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en su Comunicación Oficial NO-2023-53090755-APN-SSIP#MEC, concluyó que estos rubros acceden al tratamiento allí descripto, siempre vez que su percepción obedezca a que, por la responsabilidad de las tareas asignadas al sujeto que lo percibe, es necesario contar con su disponibilidad, en todo momento, razón por la cual, ello justifica que aquellos involucren una disposición por fuera de la jornada laboral.

Por tal motivo, debe establecerse, sobre la suma abonada por tales conceptos, una asignación de tres proporciones, de manera de individualizar cuál es la que corresponde a la jornada laboral (gravada con salto de tramo en la escala), de aquella que implica su disposición fuera de la jornada laboral los días de semana (gravada sin salto de tramo en la escala) y la de los fines de semana, feriados, días no laborables y de descanso semanal (exenta).

- 3) Si una persona supera los \$ 800.000 de sueldo bruto y cobra horas extras ¿el excedente de las horas por feriado también está exento?

**Respuesta:**

Sí, toda vez que la franquicia prevista en el primer párrafo del inciso x) del artículo 26 no está sujeta a ninguna condición, en lo que al monto de remuneración refiere.

- 4) ¿El día del gremio es asimilable a día no laborable?

**Respuesta:**

Sí, en la medida que así lo disponga la Convención Colectiva de Trabajo de que se trate.

- 5) El Convenio Colectivo cuenta con un “diagrama horario” (que equivale a una cantidad fija de horas extras) en el que se abonan “vales comida/merienda” y similares. ¿Cómo debe considerárselos? Si, además, se paga un plus por “objetivo comercialización”, ¿es asimilable al de productividad?

**Respuesta:**

A aquellos importes abonados en concepto de vales alimentarios y similares, cabe remitirse a la respuesta a la pregunta 4 del apartado correspondiente a “Viáticos”.

Con relación al plus por “objetivo comercialización”, cabría analizar el alcance que brinda el Convenio para dar una opinión. Si se abona bajo alguna pauta determinada que no implique la mera puesta a disposición de la fuerza de trabajo cabría su consideración como “bono por productividad” a los fines del impuesto. Si el concepto resultare asimilable a una comisión de ventas, véase la respuesta a la pregunta 9) del apartado “Bono por Productividad/Fallo de Caja”.

- 6) En el acuerdo alcanzado entre las Cámaras y los sindicatos, del sector de marítimos, se determina un diferencial exento del 46% por concepto de producción y demás rubros devengados que se generen estando embarcados. Necesitaríamos precisión sobre la aplicación sobre todos los conceptos devengados estando embarcados (los conceptos de navegación, pero también incluyendo vacaciones, francos y SAC que se devengan estando embarcados), así como también conceptos de días de puerto que, si bien no se encuentran produciendo, se pueden encontrar embarcados.

**Respuesta:**

La Dirección Nacional de Impuestos, en su Dictamen IF-2023-51057853-APN-DNI#MEC, concluyó, con relación al el rubro “Proporcional por producción” del sindicato que efectúa la consulta, que como este importe al que tienen derecho los trabajadores por la realización de sus labores también retribuye a aquellas realizadas por fuera de su jornada laboral habitual, durante los días de semana, fines de semana, en días feriados, inhábiles, no laborables y de descanso semanal, corresponde brindarle al porcentaje que finalmente se acuerda en la negociación paritaria, el siguiente tratamiento:

- la parte correspondiente a los días hábiles: el diferencial está gravado, sin que ocasione movimiento de tramo en la escala progresiva; y
- aquella proporción asignada a los días de semana, fines de semana, en días feriados, inhábiles, no laborables y de descanso semanal (independientemente de su horario): el diferencial está exento.

Los demás rubros que se devengan estando embarcados no quedan comprendidos en esa conclusión por lo que recibirán el tratamiento que, para cada uno de ellos, prevé la ley del impuesto:

- vacaciones: gravado,
- SAC: exento en los términos y condiciones establecidos en el inciso z) del artículo 26 de la ley del gravamen, y
- adicional por trabajo en un día franco: está incluido en el 46% exento.

- 7) En caso de que no se pueda designar con precisión las horas extras de fines de semana (por jerarquía o similar), ¿cómo se establece el porcentaje a aplicar para llevar a cabo dichas exenciones?

**Respuesta:**

Debe establecerse, bajo parámetros razonables, sobre la suma abonada por tales conceptos, una asignación de tres proporciones, de manera de individualizar cuál es la que corresponde a la jornada laboral (gravada con salto de tramo en la escala), de aquella que implica su disposición fuera de la jornada laboral los días de semana (gravada sin salto de tramo en la

escala) y la de los fines de semana, feriados, días no laborables y de descanso semanal (exenta).

## **BONO DE PRODUCTIVIDAD/FALLO DE CAJA.**

- 1) Al indicar que cada concepto incluido en este rubro tiene un tratamiento individual, ¿eso implica que cada concepto tiene un tope del 40% de la ganancia no imponible? Por ejemplo, ¿si tengo 2 bonos productivos diferentes y cada uno de ellos tiene un valor superior a los \$ 180.673,28 (tope anual) esto implicaría que el bono productivo exento total sería de \$ 361.346,56 (2 x \$ 180.673,28)?

### **Respuesta:**

En la medida que el bono de productividad se abone bajo alguna pauta determinada que no implique la mera puesta a disposición de la fuerza de trabajo (en el caso, tratándose de dos bonos, cada uno de ellos, debe generarse bajo pautas diferentes), el tope exento debe considerarse individualmente, por lo que se comparte la solución planteada en la pregunta.

Este criterio ha sido sostenido por la Dirección Nacional de Impuestos en su Memorando identificado como IF-2023-39234369-APN-DNI#MEC, compartido por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en su Comunicación Oficial NO-2023-41760054-APN-SSIP#MEC.

- 2) Si en el transcurso del período fiscal el promedio de las remuneraciones del empleado supera el tope de \$ 808.124,73, implica la pérdida del total de la exención como indica la RG (AFIP) 5008/21?

### **Respuesta:**

Efectivamente, si ese tope de remuneración bruta promedio, en el período fiscal, se supera, se pierde el beneficio. Así lo dispone, en realidad, la ley del impuesto y su reglamentación, toda vez que la resolución del organismo recaudador no hace más que reiterar esa pauta.

- 3) Se consulta:

- a) El rubro "Antigüedad", cuyo pago se devenga por el solo hecho del transcurso del tiempo, y que está contemplado en el Convenio Colectivo, es un porcentaje fijo sobre el valor hora básico de convenio; ¿correspondería ser catalogado como "bono de productividad" por eficiencia o resultados basados en la experiencia del colaborador y aplicarle la exención prevista en art 26 inciso x)?
- b) El "Premio Desempeño", que es un importe que se calcula en función del sueldo, del nivel jerárquico colaborador y de un porcentaje que surge de una evaluación global del desempeño de cada colaborador, bajo determinadas pautas; ¿se enmarcaría en bono por productividad?
- c) Si un bono por productividad tiene un porcentaje que corresponde a presentismo, entonces esa proporción por el presentismo no sería exenta y el resto del monto del bono estaría dispensado.

### **Respuesta:**

La Dirección Nacional de Impuestos, en su Memorando IF-2023-49830864-APN-DNI#MEC, cuyo criterio ha sido compartido por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en su Comunicación Oficial NO-2023-53090755-APN-SSIP#MEC, concluyó que el rubro

*“Antigüedad”*, en los términos y condiciones allí consultados, debe considerarse como *“bono de productividad”*.

En lo que hace al *“premio desempeño”* o de la inclusión en la fórmula para su determinación del presentismo, cabe estarse a la conclusión a la que arribara la Dirección Nacional de Impuestos en su Dictamen IF-2023-35587665-APN-DNI#MEC, compartido por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en su Comunicación Oficial NO-2023-35593482-APN-DNI#MEC. Es decir, está exento el monto atribuible al premio en su condición de *“bono por productividad”*.

- 4) ¿Qué se entiende por pautas objetivas? ¿Tiene que estar sujeto a un cálculo aritmético?

**Respuesta:**

El artículo 92 del decreto reglamentario del impuesto establece que debe entenderse por bono por productividad a los rubros remuneratorios creados por convenciones colectivas o contrato individual, y condicionados al cumplimiento de pautas o metas objetivas de incremento de la producción que contengan una cláusula con una clara explicación de aquellas pautas, incluyendo metas y criterios de comparación con períodos anteriores para la determinación del incremento, que no podrá ser el resultante de la extensión de la jornada laboral.

No comprende a las sumas habitualmente percibidas y calculadas en base a una pauta distinta de la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, como las vinculadas al destajo, a la cantidad de obras terminadas, viajes realizados o kilómetros recorridos que no reúnan las condiciones del párrafo precedente.

- 5) Si la compañía abona un bono anual a los empleados fuera de convenio sujeto a resultado a nivel mundial y, asimismo, a resultados individuales de cada trabajador (cumplimiento de objetivos y evaluación) ¿se encuentra exento?

**Respuesta:**

Cumplimentándose las pautas detalladas en la respuesta a la pregunta precedente, en el entendimiento que el pago está sujeto a los resultados a los que arriba la firma, sobre la base de considerar el cumplimiento de objetivos de su personal, quedaría comprendido en el beneficio.

Si el empleado se encuentra fuera de Convenio, la percepción del bono debería estar contemplado en el contrato individual de trabajo.

- 6) Si se abona un bono por parada general de planta exitosa en la industria, sujeto al cumplimiento de pautas previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo (por ejemplo: asistencia, cumplimiento de plazos, etc.), ¿se encontraría exento?

**Respuesta:**

Sí, se encontraría exento, excepto si cuenta con una parte que se adiciona por el concepto *“asistencia”*, dado que ésta última, pudiendo considerarse individualmente en la fórmula, retribuye, exclusivamente, la falta de ausencias del trabajador.

- 7) El límite del sueldo bruto para gozar de la exención en el bono de productividad, ¿cómo se determina? ¿Sobre el promedio del año o del mes de pago del bono?

**Respuesta:**

Sobre el promedio anual.

- 8) Bono anual por performance con parámetros objetivos (una evaluación de desempeño) ¿queda enmarcado en un bono por productividad o similares y por ende exento? Nosotros pagamos un bono correspondiente a la productividad del año anterior y que se pagó en 2023, ¿aplica este criterio de exención? ¿Es por lo percibido también? Nosotros prorrateamos en ganancias el impacto por los meses que restan; siendo así, el tope también se aplica de manera mensual también entonces, o sea el 40% sobre lo que corresponde de la ganancia del mes o lo vamos acumulando?

**Respuesta:**

Si el bono se paga bajo una determinada pauta, sin importar en las cuotas que se abone, se trata de un único bono y, por ende, con un solo límite. Se imputa por lo percibido.

El 40% del límite se calcula sobre la ganancia no imponible.

- 9) Las comisiones de ejecutivos de ventas ¿se pueden considerar bono por productividad al tener un componente atado a los resultados del negocio?

**Respuesta:**

Las comisiones por ventas son consideradas “bono por productividad” en la medida en que su magnitud sea fijada conforme a alguna pauta objetiva que no implique la mera puesta a disposición de la fuerza de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 92 del decreto reglamentario del impuesto y considerando las condiciones y límites fijados en el segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley del gravamen. En otras palabras, la comisión abonada por las ventas no constituye un bono de productividad en sí misma, pero si se abona como consecuencia de haber alcanzado algún parámetro objetivo, en ese caso, sí encuadra en la naturaleza del bono.

- 10) ¿Qué criterio debe tomarse con un “bono de productividad” que establece el Convenio Colectivo, que se paga a todos los empleados, y que, si bien es según las metas cumplidas por la empresa, no tienen una evaluación individual sobre cada empleado, sino que es “grupal” y según las metas alcanzadas por la empresa se paga a todos los empleados el importe que determina el convenio? ¿Debe considerarse dentro de la exención?

**Respuesta:**

Sí, está exento.

- 11) ¿Un bono o pago de gratificación anual por desempeño de un empleado administrativo que se paga por una evaluación de desempeño interna de una empresa, es un bono por productividad y por ende está exento?

**Respuesta:**

Sí, está exento en tanto, para su determinación, se tome alguna pauta objetiva.

- 12)** El tope del 40% sobre la ganancia no imponible para aplicar a fallo de caja, etc., en zona patagónica, que está incrementada en un 22%, ¿se toma sobre ese valor incrementado?

**Respuesta:**

Sí, se toma el importe de la ganancia no imponible incrementado.

- 13)** Si el bono por productividad se paga de manera cuatrimestral, el tope de exención sigue siendo el 40% de la ganancia no imponible frente a la suma total de dichos bonos, o aplica el 40% cada vez que paguemos dicho concepto?

**Respuesta:**

El bono que se abone en diferentes cuotas bajo una misma pauta, se considera un solo bono. En cambio, si cada pago corresponde a un bono calculado sobre diferentes pautas, cada bono cuenta con un límite individual.

- 14)** Si el Convenio Colectivo de Trabajo establece que cuando una persona realiza tareas de un rango o categoría superior se abone la diferencia entre cada categoría, ¿este ítem puede tomarse como exento?

**Respuesta:**

Si se abona en concepto de suplencia, no corresponde la exención. Caso contrario, esto es, cuando se trate de un mayor importe que se pague por revestir un rango o categoría superior del básico, correspondería asimilarlo a un bono de productividad, quedando exento en la medida que cumplimente las condiciones establecidas en el segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley del impuesto.

## VIÁTICOS.

1) Se consulta:

- a) El pago por "zona desfavorable", por lo general, es tratado como un porcentaje del sueldo, por trabajar en zona inhóspita. ¿Cómo debe considerársele?
- b) El adicional por zona, que se paga a empleados de la zona patagónica, y es un porcentaje del sueldo, ¿se considera un concepto de similar naturaleza a los viáticos y corresponde la exención?

### Respuesta:

La Dirección Nacional de Impuestos, en su Dictamen IF-2023-49830864-APN-DNI#MEC, cuyo criterio ha sido compartido por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en su Comunicación Oficial NO-2023-53090755-APN-SSIP#MEC, concluyó que, considerando que se está en presencia de un importe que compensa económicamente la realización de tareas en lugares donde es baja o nula la accesibilidad a los servicios públicos, el acceso a la vivienda, el costo de vida, etc., y en el entendimiento de que deja de remunerarse al momento en que el trabajador cesa su prestación de servicios en ese lugar, reviste la naturaleza de viáticos o conceptos análogos a éstos que retribuyen gastos propios de estadía temporal en un lugar diferente al de la prestación habitual de tareas.

Por tal motivo, resulta deducible con los límites que prevé el artículo 82 de la ley.

- 2) Con relación al Dictamen IF-2023-34501824-APN-DNI#MEC, en su punto III dice: *"III.- Llegado a este punto, cabe ahora adentrarse en el tratamiento, frente al impuesto, de los conceptos de viáticos y gastos de movilidad"*; esto es completamente remunerativo y forma parte del sueldo fijo/conformado del empleado, es decir, ¿cambió su naturaleza?

### Respuesta:

No, no hubo ninguna modificación en cuanto a su naturaleza. El Dictamen de la Dirección Nacional de Impuestos citado analiza cuál es el tratamiento de ese concepto frente al gravamen con independencia que sea o no remunerativo.

- 3) Se consulta si "afectación automóvil" que en función de las tareas del empleado pone a disposición de la empresa el uso de su vehículo, ¿sería equiparable a viáticos? Idéntica pregunta con relación al "pago de combustible por uso de autos particulares" y "refrigerios (meriendas, comidas, etc.)".

### Respuesta:

Sí, son equiparables en tanto estén vinculados con la actividad gravada y cumplan los términos y condiciones establecidos en el artículo 82 de la ley del impuesto.

- 4) La Ley 26.341 establece el pago remunerativo que sustituyó oportunamente los tickets canastas. Producto de ello, es necesario aclarar si los haberes abonados bajo ese concepto pueden ser considerados como vales alimenticios a los efectos impositivos

### Respuesta:

Sí, el importe que se abone por ese concepto es análogo a viáticos, conforme lo concluido por la Dirección Nacional de Impuestos en su Dictamen IF-2023-34501824-APN-DNI#MEC, cuyo criterio ha sido compartido por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en su Comunicación Oficial NO-2023-35645719-APN-SSIP#MEC.

## **GUARDIAS MÉDICAS.**

- 1)** Los profesionales que nos ocupan son los que en la Ley 6035, su artículo 72 denomina "Personal de ejecución en el sector de urgencia", entendiéndose como tales al personal designado para cumplir funciones exclusivamente asistenciales en un servicio de urgencias, esto es, aquel que presta servicios de atención de la salud en forma continua, regular y permanente, durante las veinticuatro (24) horas del día los trescientos sesenta y cinco (365) días del año.

Dichos profesionales son designados como titulares, interinos o reemplazantes de guardia con una carga horaria de 30 hs de ejecución cumpliendo 24 hs como guardia obligatoria y las restantes destinadas a capacitación. Del mismo modo, existen nombramientos, tanto de ejecución como de conducción, con cargas horarias de 40 hs semanales, distribuidas 24 hs en guardia y el excedente en planta.

Por lo expuesto, ¿las remuneraciones normales y habituales percibidas por los profesionales de guardia, nombrados para el cumplimiento de guardias obligatorias inherentes a su designación, se encuentran alcanzados por los términos de la Ley 27.718, operativizada por la Resolución General (AFIP) 5358/23?

### **Respuesta:**

En la medida que se trate de remuneraciones percibidas en concepto de guardias obligatorias, entendiéndose como tales a aquellas previstas de esa forma en el Convenio Colectivo de Trabajo de que se trate, sí, efectivamente, les corresponde la exención establecida en el artículo 27 de la ley de impuesto a las ganancias.

- 2)** ¿Cuáles son los puestos que comprenden el "personal operativo de los sistemas de salud" en la exención de las guardias y horas extras, según la Ley 27.718?

### **Respuesta:**

La ley del impuesto no acota el beneficio a un puesto de trabajo determinado, por lo que, todas aquellas remuneraciones percibidas en concepto de guardias obligatorias, sin importar la labor de que se trate, en la medida en que se encuentren estipuladas como tal en el Convenio Colectivo de Trabajo, gozan de la exención de que se trata.

## **SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.**

- 1) Si al momento de liquidar el SAC el promedio de remuneraciones está dentro del rango, pero a futuro ese promedio supera los \$ 880.000 por cambios introducidos mediante SIRADIG (por ejemplo, de otros empleadores), ¿esa exención se pierde? ¿Se debe revisar antes de la liquidación anual nuevamente o queda fija la posición original? Según la RG (AFIP) 5008/21 ambos SAC deben revisarse nuevamente ante una liquidación Anual o Final.

### **Respuesta:**

Si el promedio de la remuneración, una vez finalizado el período fiscal, supera los \$ 880.000, no corresponde la exención.

- 2) ¿Se toma el promedio del semestre para definir el valor de \$ 880.000? En caso de que el promedio sea mayor a \$ 880.000, ¿todo el SAC está gravado, o solo lo que exceda de \$ 440.000 (tomando como base que si el sueldo es \$ 880.000, el SAC va a ser la mitad)?

### **Respuesta:**

La exención aplica hasta \$ 440.000, siempre que el promedio de la remuneración y/o haber bruto no supere los \$ 880.000. Así, por ejemplo, si la mejor remuneración del semestre fue, en un mes \$ 1.000.000 pero el promedio no excede los \$ 880.000, el SAC total es \$ 500.000 y el monto exento asciende a \$ 440.000.

- 3) Si yo fui guardando el prorrateo de SAC para ganancias y queda por debajo de \$ 880.000, ese prorrateo, cuando lo baje de la base me va a generar devolución del impuesto. ¿En qué caso la medida indica devolver lo retenido para estos salarios en dos cuotas mensuales, iguales y consecutivas, junto con el cobro de las remuneraciones mensuales devengadas en los meses de junio y julio?

### **Respuesta:**

La devolución a la que se hace referencia corresponde al importe retenido en exceso comparando el anterior tope de remuneración que habilitaba a la exención (\$ 506.230, que fuera fijado, en su momento, por el Decreto 267/23), respecto del actual (\$ 880.000).

## **OTRAS CONSULTAS.**

- 1) En el Instituto de Previsión Social liquidamos haberes jubilatorios/pensiones, en base al mejor haber desempeñado durante 3 años consecutivos o 5 alternados, que incluyen algunos de los conceptos aquí tratados. ¿Para la liquidación del impuesto aplican dichos topes, porque la discriminación de los conceptos es al fin de determinar el haber jubilatorio?

**Respuesta:**

El tratamiento que corresponde dispensar al haber jubilatorio cuenta con disposiciones específicas en la ley del impuesto, distintas de las aquí analizadas.

- 2) En el caso de los socios administradores de SAS, que tienen participación mayoritaria o igualitaria, con sueldo mensual por trabajar efectivamente en la empresa, ¿en el caso de discriminar en sus haberes conceptos de los tratados en estas disposiciones, se encuentran también amparados por las exenciones? Se trata de empleados que solamente aportan ART porque al ser socios administradores prevalece en la parte previsional su aporte obligatorio como AUTONOMOS.

**Respuesta:**

En tanto se trate de conceptos que se abonen en relación de dependencia, cabe analizar el tratamiento que le corresponde a los distintos rubros que integran su remuneración.

- 3) ¿Se pueden hacer interpretaciones análogas y esto ser aplicado de manera general a otros Convenios Colectivos de Trabajo, aunque no hayan sido los que hicieron la consulta en particular, y aplicar la exención sobre este concepto? Esto a modo de ejemplo ya que la interpretación se podría hacer con el resto de los conceptos que se tratan de manera particular.

**Respuesta:**

Sí, las conclusiones arribadas en los Dictámenes de la Dirección Nacional de Impuestos IF-2023-39234369-APN-DNI#MEC e IF-2023-49830864-APN-DNI#MEC, que fueran compartidos por la Subsecretaría de Ingresos Públicos en sus Comunicaciones Oficiales NO-2023-41760054-APN-SSIP#MEC y NO-2023-53090755-APN-SSIP#MEC, respectivamente, resultan de aplicación para los diferentes rubros que formen parte de los Convenios Colectivos de que se trate, en tanto su alcance de idéntico tenor a los allí analizados.

- 4) Se consulta lo siguiente:

- a) Aquellos adicionales dentro de la rama siderúrgica, tales como la insalubridad, calorías, polución, tareas en altura, etc., que tienden de alguna manera, a reconocer la exposición y el riesgo que tiene el trabajador en diferentes sectores o tareas, ¿qué tratamiento les corresponde?
- b) Adicional establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo por exposición a calorías y peligrosidad. Siendo que se retribuye la exposición de un trabajador a condiciones de insalubridad de hecho, ¿corresponde tributar impuesto sobre estos conceptos?

**Respuesta:**

El tratamiento que cabe dispensar a cada uno de los rubros comprendidos en los Convenios Colectivos de Trabajo de la actividad de que se trata han sido analizados en los Dictámenes de la Dirección Nacional de Impuestos IF-2023-60146729-APN-DNI#MEC e IF-2023-66153080-APN-DNI#MEC.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Impuesto a las Ganancias. Respuestas a las preguntas efectuadas con motivo de la reunión del día 8/6/2023.

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 17 pagina/s.