



Aspiraciones y bases del nacimiento del programa

Queremos aportar para que Ud. conozca sus derechos y obligaciones en materias que son áridas como los tributos, temas hereditarios, el ámbito laboral, previsional, los pagos de derechos municipales, documentos electrónicos, etc., tomando decisiones con el debido conocimiento de todos sus efectos, es decir, ilustradamente.

Acerca del nombre:

Contribuyente:

- Que contribuye. Persona obligada por ley al pago de un impuesto (Diccionario de la Real Academia Española (RAE)).
- Las personas naturales y jurídicas o los administradores y tenedores de bienes ajenos afectados por impuestos (art. 8° N° 5, Código Tributario).

Ilustrado: dicho de una persona culta e instruida (RAE).

TRATAMIENTO TRIBUTARIO Y LABORAL DE LOS BENEFICIOS ENTREGADOS A LOS TRABAJADORES

Conocer el correcto tratamiento evita costos y
problemas futuros para las partes (Prog. N° 2)





¿Cuál es el tratamiento de los beneficios legales para el trabajador?

Tipo de beneficio	Efecto laboral	Tratamiento tributario
Asignaciones de movilización	No es remuneración (art. 41 CdT)	Regulado por monto razonable
Asignación de colación	No es remuneración (art. 41 CdT)	Regulado por monto razonable
Asignación de desgaste de herramientas	No es remuneración (art. 41 CdT)	No hay monto liberado, es renta
Asignación de pérdida de caja	No es remuneración (art. 41 CdT)	No hay monto liberado, es renta
Viáticos (compensación)	No son remuneración (art.	Regulado por autorización previa
Indemnización por años de servicio (IAS)	No remuneración hasta un tope 90 UF (art. 172 del CdT).	Será no renta el promedio de las últimos 24 sueldos por los años de servicio
Otras devoluciones de gastos	No son remuneración (art. 41 CdT)	No son renta, siempre que se acrediten
Indemnización por omisión de aviso previo de término de contrato	No remuneración hasta un tope de 90 UF (art. 163 CdT).	Es no renta hasta el tope de 90 UF
Indemnización por feriado anual pendiente al despido	No remuneración, sin tope (última remuneración mensual).	No es renta, sin importar el monto pero de acuerdo a la última remuneración
Becas de estudio o bonos de escolaridad	Constituyen remuneración (no exceptuados en el art. 41 CdT)	No son renta, hasta gasto real. Excluye bonos de escolaridad



¿Tratamiento del pago de la gratificación anual anticipada?

- Se puede pagar **en forma anual**, lo que dependerá del resultado del ejercicio:
 - Se reparte el 30% de la utilidad del año menos el 10% del patrimonio (norma especial de cálculo arts. 47 y 48 CdT).
- Si no hay utilidad (pérdida) o el interés a rebajar es superior a la utilidad, no existe obligación de pago de gratificación (no hay base).
- La otra forma es **el pago mensual**, que se paga con cargo a la gratificación anual (art. 50 CdT). Este pago es el 25% de la renta mensual, con tope de anual 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (para el año 2018 esto es $4,75 \times \$288.000 = \$1.368.000$).
- El pago mensual constituye remuneración para **efectos laborales** (por ejemplo para el cálculo de la IAS). Por el contrario, el pago anual no se considera remuneración ordinaria (se paga sólo si existe utilidad).
- Para **efectos tributarios**, siempre será considerada como un ingreso tributable para el trabajador y un gasto para el empleador.



¿Consecuencias del fallecimiento del trabajador?

- La muerte del trabajador pone fin al contrato de trabajo (N° 3 del art. 159 CdT). Ello no devenga ningún beneficio legal, como indemnización por años de servicio, ni tampoco aviso previo de término de contrato. Solo deja devengada las remuneraciones pendientes de pago.
- Si hay un contrato individual o colectivo donde está el pago de asignaciones en caso de fallecimiento, indemnizaciones por años de servicio (pagadas a todo evento) u otros valores que se detonen por el fallecimiento, el empleador estará obligado a preparar esta información y entregarla a la sucesión para la tramitación de la respectiva posesión efectiva.
- Existirá la obligación del empleador de pagar la remuneración devengada hasta la fecha de fallecimiento del trabajador.
- No se puede documentar con un finiquito de trabajo (ya no está el trabajador), menos exigir al cónyuge o conviviente civil sobreviviente o sus herederos la firma de ese tipo de documento.

Pero sí se puede firmar un documento que acredite la recepción de pagos, cuando procedan.



¿Consecuencias del fallecimiento del trabajador?

El empleador debe determinar el monto a pagar (art. 60 CdT), por la remuneración que se adeudare y entregar esa información a la sucesión hereditaria, considerando lo siguiente:

1. Solamente se puede pagar, sin más trámite, hasta un valor de 5 UTA (aprox. \$2,9 millones), **a la persona que se hizo cargo de sus funerales** hasta la concurrencia del costo de ellos (aunque se supere el tope).
2. Si aún hay saldo pendiente del tope de las 5 UTA, se paga al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, en orden de precedencia, para lo cual se debe demostrar tal relación (**no es necesaria la posesión efectiva, solo si la cantidad es inferior a las 5 UTA**).
3. Pero si hay cantidades **que superan las 5 UTA**, no se pueden pagar hasta que exista la posesión efectiva. El pago se hace a la sucesión, por lo que no se puede realizar libremente a una determinada persona, a menos que todos los comuneros le den el correspondiente poder para representarlos como sucesión hereditaria.

La Dirección del Trabajo, en Oficio 3.613/079 de 07.09.2007, indica que es “remuneración devengada” solo lo que está pendiente de pago a la fecha de fallecimiento del trabajador. No se aplica a otros pagos obligados contractualmente (individual o colectivo), como por ejemplo algún monto pactado por indemnización por años de servicio al fallecimiento del trabajador. Aquí se obliga a **tener la posesión efectiva tramitada**, para que el empleador pueda entregar los recursos en cumplimiento del contrato de trabajo. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-94994.html>



¿Qué tratamiento tiene el uso de automóvil de propiedad de la empresa?

- Si es un automóvil, station wagon o similar, estamos en problemas: no es gasto para la empresa, por expresa disposición legal (art. 31 inciso 1° de la Ley de la Renta).
- Ahora, si ese auto está a disposición de un determinado trabajador, para éste será una remuneración, tanto laboral como tributariamente.
- Los gastos asociados, siguen la misma suerte, es decir, no son gastos aceptados tributariamente y además estarán “castigados” con un recargo de un 40%. Tampoco darán derecho al uso como crédito fiscal el IVA pagado en la compra y en los gastos (Circular N° 5, 2018 del SII).
- Distinto es el caso de otros vehículos de trabajo, donde son gastos y no constituyen remuneración (motos, camionetas, camiones). Cuidar que se respalde que la actividad del trabajador lo requiere (obviamente, no tendría acceso a la asignación de movilización, por ejemplo, o viático de traslado).
- Si la actividad de la empresa no requiere de un vehículo para generar sus ingresos, NO puede ser un gasto aceptado incluso vehículos como una camioneta (sociedad de inversiones, por ejemplo).



¿Un socio o dueño de una empresa puede ser trabajador en ella?

- El dueño no tiene la calidad de “trabajador dependiente” y, por tanto, no puede ser considerado trabajador para todos los efectos legales (empresario individual, EIRL y sociedades limitadas).
- Una ficción tributaria permite el “sueldo empresarial”, para dueños que trabajen permanentemente en la empresa, con un tope vigente para las cotizaciones previsionales (hoy 78,3 UF, aprox. \$2.160.000). Sobre dicho valor, deben realizar las cotizaciones y pagar el impuesto por rentas del trabajo, pero no tienen ningún otro beneficio laboral (asignaciones, gratificaciones, IAS, etc.).
- El gran error es incluir a éste tipo de trabajadores, dentro de la planilla mensual normal de la empresa, como trabajador dependiente. Se solicitó que esto cambiara en el proyecto de modernización tributaria por lo que esperamos cambie la exposición.
- **Tributaria**: tienen tope de remuneración y no pueden percibir ningún valor adicional, como horas extras, bonos, asignaciones de colación o movilización, gratificaciones, etc.
- **Laboral**: no puede ser rebajada la base afecta a gratificación con estos gastos asociados al dueño; no tienen ningún derecho a solicitar feriados, pagos de horas extras, gratificación, etc., ya que no son trabajadores dependientes.



Modificación propuesta en el proyecto de modernización tributaria para el “sueldo empresarial”

- Se propone cambiar la redacción del inciso cuarto del N° 6 del art. 31 de la Ley de la Renta, por el siguiente:

“No obstante disposición legal en contrario, para fines tributarios, se aceptará como gasto la remuneración razonablemente proporcionada en los términos del párrafo anterior, que se asigne al socio, **accionista** o empresario individual que efectiva y permanentemente trabaje en el negocio o empresa. En todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1.”
- El texto actual no incluye a los “accionistas” y tiene como tope el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, es decir, hoy ello equivale a 78,3 UF (aprox. \$2.160.000).
- Lo nuevo puede afectar a los casos de los dueños de Sociedad por Acciones (SpA), que hoy no tienen el problema y quizás lo tendrán en el futuro, ya que cambiará su reconocimiento como “trabajador dependiente” que hoy día tendrían.





Los invitamos a contactarse con nosotros remitiendo sus comentarios, sugerencias o consultas para ayudarlo en sus dudas y en el análisis de casos específicos que pueden proponer para seguir aportando para tomar decisiones como un contribuyente ilustrado.

También pueden ver en nuestra página la presentación aquí expuesta y la revisión del programa, para que puedan examinar el contenido y lo compartan a quien desee llevarlo a la clasificación de contribuyente ilustrado.

Correo: contribuyenteilustrado@circuloverde.cl

Página: www.circuloverde.cl