



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° 1)



¿Qué se entiende por remuneración?

Tributariamente

No hay una definición específica.

Se asocia al precio obtenido por la prestación de un servicio, ya sea, personal o empresarial.

En lo personal, está asociado a la obtención de cualquier ingreso o pago que **aumente el patrimonio**.

Dicho pago puede ser en dinero, en especies o cualquier compensación o entrega.

Laboralmente

Es todo lo que perciba el trabajador, ya sea en dinero o en especie **avaluables en dinero** por causa del contrato de trabajo (art. 41 Código del Trabajo, en adelante CdT).

Para el caso de cálculo de finiquitos, “última remuneración”, es todo lo que perciba el trabajador previo al despido, excluyendo la asignación familiar y los pagos esporádicos (art. 172 CdT).



¿Qué no es remuneración para efectos laborales?

Esto se encuentra establecido en el art. 41 del CdT, específicamente en el inciso segundo:

Asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación.

Los viáticos

Las prestaciones familiares legales

Indemnización por años de servicio (IAS)

Otras indemnizaciones por término de contrato

Las devoluciones de gastos incurridas por causa del trabajo.

Según la Dirección del Trabajo (DT), para que no constituya remuneración el monto pagado, por los conceptos anteriores de asignaciones, debe guardar relación con los fines que persigue el beneficio, es decir, solventar los gastos señalados y corresponder a un monto razonable y prudente.

En el caso de la asignación de colación, no será imponible si su monto dice relación con:

a) el valor que normalmente debe pagar el trabajador por el rubro destinado a ser cubierto por esa prestación,

b) al rango socio-económico del dependiente, y

c) al nivel de remuneraciones del mismo. considerar el valor normal de la prestación cubierta por la asignación, rango socioeconómico del dependiente y nivel de remuneración de éste.

<http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60235.html>



¿Cómo nace la entrega de beneficios a los trabajadores?

Obligatorios:

Son aquellos que están normados por ley o en el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es personal, pero puede ser complementado por un contrato o convenio colectivo.

Ejemplos:

Beneficios Legales: Horas extras, comisiones, gratificación.

Beneficios Contractuales:

Asignación de escolaridad; bonos de vacaciones; premios por cumplimiento de metas; bonos de término de conflicto; etc.

Voluntarios:

Son aquellos que se entregan a voluntad del empleador, sin estar en el contrato de trabajo.

Este tipo de beneficios pueden pasar a ser obligatorios cuando (cláusula tácita):

La entrega es por un tiempo reiterado/repetitivo, en cuyo caso el beneficio pasará a ser “derecho adquirido”, lo que será considerado por un tribunal en un eventual litigio.

Ejemplos: Aguinaldos, cajas o Gift Card entregados en navidad, que se dan todos los años; bono o regalos de cumpleaños; etc.



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

Laboralmente, lo principal es determinar que éstas contraprestaciones entregadas al trabajador son o no remuneración, ya que influyen para efectos de otros pagos futuros como las cotizaciones previsionales, horas extras, indemnizaciones, etc.

Serán parte de la “remuneración” si los beneficios entregados **son avaluables en dinero**.

Ejemplos: Bono casino (desayuno, once, etc.); bono para reparar vivienda; premio excelencia académica (para trabajadores o de sus hijos); premio por empleado del mes (especies o dinero); gift card de casas comerciales; membresías para gimnasio; entrega de entradas a espectáculos; etc.

No son avaluables en dinero, por ejemplo, un permiso para trámites o por eventos específicos (muerte familiar, matrimonio, nacimiento hijos, etc.); día libre de cumpleaños; todos los beneficios no asignables individualmente como el uso de un lugar de entretenimiento en las instalaciones de la empresa (mesas de pingpong o pool o gimnasio); la asistencia a la fiesta de la empresa; etc.

Tributariamente, se debe considerar si son o no renta para el trabajador, lo que en general se determina en analizar si **son o no un incremento de patrimonio**, salvo que se encuentren liberados de tributación en una norma específica.

Por ejemplo, las asignaciones de colación y movilización están reguladas a montos de mercado y no siempre puede considerarse como no renta el total entregado, lo que también ocurre en otros conceptos como los viáticos o las becas de estudio de los hijos.



¿Cuál es la calificación tributaria de los beneficios a los trabajadores?

Se debe definir si son o no considerados como renta tributable, según Nos. 13, 14, 15 y 18 del art. 17 de la Ley de la Renta.

Se define que no serán renta los siguientes conceptos:

- Indemnización por Desahucio (última remuneración con tope de 90 UF).
- Indemnización por año de servicio (IAS), con un tope de un mes por año de antigüedad y un tope de una remuneración equivalente al promedio de las últimas 24 rentas ordinarias.
- Alimentación, movilización, alojamiento otorgada al trabajador o la cantidad que se pague en dinero por los mismos conceptos, siempre que sea razonable a juicio del Director Regional del SII.
- Las asignaciones de traslación y viáticos, a juicio del Director Regional del SII (15°).
- Las cantidades percibidas o gastos pagados con motivo de becas de estudio (18°).

Todo otro beneficio será considerado como renta tributable, por lo que debe agregarse a la remuneración del mes y aplicar el impuesto único a la renta, que es obligación del empleador retener y pagar mensualmente.





¿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 tributario para el empleador de los pagos de beneficios?

Estos pagos pueden ser gastos aceptados o rechazados para el empleador, según cumplan o no con las normas.

Hasta ahora (pre reforma en discusión) para ser “gastos aceptados” deben cumplir con los siguientes requisitos copulativos (se deben cumplir los cinco):

1. Que se relacione directamente con el giro o actividad que se desarrolla;
2. Que se trate de gastos necesarios para producir la renta, entendiéndose esta expresión en el sentido de lo que es menester, indispensable o que hace falta para un determinado fin, contraponiéndose a lo superfluo;
3. Que no se encuentren ya rebajados como parte integrante del costo directo de los bienes y servicios requeridos para la obtención de la renta;
4. Que el contribuyente haya incurrido efectivamente en el gasto, sea que éste se encuentre pagado o adeudado al término del ejercicio, y
5. Que se acredite o justifique en forma fehaciente.

Hoy la tasa de castigo por los gastos no aceptados es de un 40%, que debe pagar la empresa al fisco.

Por ejemplo, son gastos rechazados:

Los acuerdos de avenimiento o conciliación en juicios de todo tipo. Esto también es válido para cualquier acuerdo extrajudicial.

Solo se considerarán como gastos aceptados aquellos pagos “obligatorios”, emanados de un proceso judicial, no aquellos que sean multas o sanciones o pagos voluntarios. El SII recientemente fijó una posición específica al respecto en Oficio SII N°648, 09.04.2018

http://www.sii.cl/normativa_legislacion/jurisprudencia_administrativa/ley_impuesto_renta/2018/ja648.htm .



¿Qué interpreta el SII respecto de los beneficios voluntarios?

Es necesario probar su obligatoriedad.

Por ejemplo, cuando el empleador entrega el beneficio voluntario de pagar la diferencia de remuneración en caso de licencia médica, es posible que se genere una contingencia tributaria, por rechazo del gasto para el empleador.

El argumento sería que no hay obligación de dicho pago, debiéndose incorporar tal beneficio a los contratos individuales o colectivo de los trabajadores beneficiados.

Si no se hace contractualmente, hay que demostrar que a tal beneficio “acceden todos los trabajadores”, para aplicar el concepto de universalidad. De lo contrario será considerado tributariamente como un gasto tributario no aceptado (recargo del 40%).

No sirve acreditar que se entrega el beneficio a cierto nivel de trabajadores, ya que para ser un gasto aceptado tributariamente debe ser entregado al universo de trabajadores y no a ciertos grupos.

Por ello, la recomendación es que todo esto se encuentre contractualmente pactado y no dejar beneficios en forma voluntaria (el SII no reconoce la teoría del “derecho adquirido”).



Propuesta en reforma tributaria en discusión que flexibiliza conceptos de gastos

Se ha planteado modificar la norma del art. 31 N° 6 de la Ley de la Renta, explicitando los beneficios que pueden ser considerados como gastos, como también flexibilizar el pago voluntario de ellos.

Esto se puede apreciar en la redacción que tendría, de ser aprobada la propuesta, el segundo inciso del numeral antes mencionado:

“Se aceptarán como gasto las asignaciones de movilización, alimentación, viático, las cantidades por concepto de gastos de representación, participaciones, gratificaciones legales y contractuales e indemnizaciones, como así también **otros conceptos o emolumentos** de similar naturaleza, siempre que los mismos guarden relación directa con la naturaleza de la actividad de los trabajadores en la empresa. Tratándose de **pagos voluntarios** por estos conceptos, se aceptarán como gasto cuando se paguen o abonen en cuenta y se retengan o paguen los impuestos que sean aplicables.”



Visualicemos los efectos de la entrega de un premio o regalo a un trabajador

Un empleador, que tiene operaciones afectas a IVA (ventas), compra un bien para entregarlo como premio o regalo a un trabajador. Asumamos que el costo es de \$100.000 más IVA de \$19.000.

Consideremos dos posibles afortunados:

Trabajador A tiene un sueldo bruto mensual de \$400.000 y

Trabajador B tiene un sueldo de \$1.000.000.

Vamos a suponer que ambos están en la misma AFP y tienen solamente un plan de salud cubierto con el 7% obligatorio. Por ello, asumimos una cotización de 18,37% de su cargo (AFP 10,77% + Salud 7% + AFC 0,6%).

¿Cuáles son los efectos para cada uno de ellos?



Visualizando los efectos de la entrega de un premio o regalo a un trabajador

- El empleador debe considerar que el premio entregado es por \$119.000, ya que no puede ocupar como crédito fiscal el IVA.
- Por ello, se debe agregar a la liquidación mensual un haber de “premio o regalo”, por \$119.000. Incluso el agregado podría ser mayor si la intención es que no se disminuya en nada el ingreso líquido normal del trabajador.
- Sobre la nueva remuneración mensual (suma de la normal con el haber adicional), se aplicarán todos los aportes previsionales que procedan, como también el impuesto a la renta del trabajo.
- Esto necesariamente implica que el trabajador tendrá una mejor remuneración líquida, ya que se tiene que hacer cargo del valor de los aportes previsionales y el eventual impuesto que afecte a la nueva remuneración (el premio).
- Para el empleador, dado que es un beneficio voluntario, podrá tener un cuestionamiento de su gasto y, por ello, debería dejar expresamente establecido en forma contractual la entrega de la remuneración asociada al premio entregado.





Visualizando los efectos de la entrega de un premio o regalo a un trabajador

Concepto	Trabajador A		Trabajador B	
	Sin premio	Con Premio	Sin premio	Con Premio
Sueldo normal	400.000	400.000	1.000.000	1.000.000
Premio	0	119.000	0	119.000
Remuneración afecta	400.000	519.000	1.000.000	1.119.000
Cotización previsional (18,37%)	(73.480)	(95.340)	(183.700)	(205.560)
Impuesto	0	0	(6.541)	(10.427)
Valor líquido	326.520	304.660	809.754	784.013
Menor renta para el trabajador		(21.860)		(25.746)

Becas de estudio de hijos de trabajadores

(art. 31 N° 6 bis, de la Ley de la Renta)

- Son aceptadas como gasto para el empleador, siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como estar pactados contractualmente o entregarse con criterio universal (puedan acceder a ello todos los trabajadores de la empresa).
- Los montos que son aceptados como gasto son:
 - Para educación básica, media y superior existe un tope de 1,5 UTA por hijo (\$870.354).
 - Pero cuando exista un contrato o convenio colectivo, para el caso de la educación superior, el tope es de 5,5 UTA por hijo (\$3.191.298, a diciembre 2018).
- Aquí hay una discriminación importante, ya que los empleadores que no negocian colectivamente no pueden otorgar un beneficio liberado de tributación, lo que debería corregirse en el proyecto de modernización tributaria, pero no está hasta ahora como tema.
- Lo que procedería sería considerar, al menos, que se puede dar el beneficio de aceptar como gasto tributario si la beca es accesible a todos los trabajadores de la empresa (pensar en que las empresas pymes no negocian colectivamente) o a la existencia de contratos individuales por niveles de trabajadores.



¿Cómo se trata el seguro complementario?

- El valor aportado por el empleador, es considerado como una mayor remuneración para el trabajador, tanto tributaria como laboralmente.
- Por ello, debe incrementar la remuneración mensual afecta tanto a cotizaciones previsionales como al impuesto único a la renta del trabajador.
- Además, se debe verificar que para el empleador dicho pago tenga el carácter de obligatorio o ineludible, para que sea considerado como un gasto aceptado.
- Esto es válido para cualquier tipo de seguros, tales como seguro dental, seguro complementario de salud, seguro de vida.
- **Nota:** Lo ideal sería que esto no fuera considerado remuneración para el trabajador, dado que “no incrementa directamente su patrimonio”, aunque existe una protección en caso de tener un siniestro cubierto.



¿Cuál es el tratamiento de una ayuda entregada por el empleador?

- El empleador que realiza un aporte para cubrir un gasto de emergencia realizado por el trabajador, por ejemplo, en una pérdida material (incendio/terremoto) o en el costo de un tratamiento médico de su cargo, puede tener cuestionamiento del gasto.
- También, dicho “aporte” sería remuneración para efectos laborales, de acuerdo a la norma general analizada.
- Pero ya hay fallos que consideran que la “reposición” de un desmedro patrimonial del trabajador, no debe ser considerado como remuneración, lo que es un gran paso para eliminar las contingencias en el actuar humanitario de los empleadores. Corte de Apelaciones de Valparaíso, 29.12.2010, fallo publicado en la página del SII <http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/judicial/2010/renta/jj2558.htm>, asociado a un contrato colectivo de trabajo, donde se estaba rechazando el gasto al no haber sido considerado como remuneración para el trabajador (no afectándolo con impuesto único).





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