

## CONVENIOS DE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS CCAF Y LOS EFECTOS TRIBUTARIOS DE LA CIRCULAR N° 2.877 DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

### Jorge Burgos

Abogado Universidad de Chile.  
Alumno de Magíster en Tributación FEN U.Chile.  
Ayudante Escuela de Derecho, Universidad de Chile.  
Senior Servicios Laborales y Tributarios, KPMG



### Juan Pablo Mesias

Abogado Universidad Diego Portales  
Alumno de Magíster en Derecho Tributario, Universidad del Desarrollo.  
Director Servicios Laborales y Tributarios, KPMG.

## RESUMEN

El propósito de este artículo es efectuar un análisis de los efectos tributarios de la Circular N° 2877 de la Superintendencia de Seguridad Social, que modificó el Régimen de Prestaciones Complementarias administrados por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Antes de la Circular de la Superintendencia de Seguridad Social, este régimen era utilizado por las compañías para optimizar la carga tributaria de sus empleados, ajustándose a la interpretación dada por el Servicio de Impuestos Internos en diversas Circulares donde las prestaciones complementarias eran asimilables a beneficios previsionales.

Actualmente, y con la entrada en vigencia de la Circular N° 2877 de la Superintendencia de Seguridad Social, se establecen nuevos requisitos para la utilización de las prestaciones complementarias, haciendo menos atractiva su utilización.

## 1.- INTRODUCCIÓN

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son corporaciones chilenas de derecho privado, con patrimonio propio y sin fines de lucro. Su objeto es la administración de prestaciones de seguridad social que tiendan al desarrollo y bienestar del trabajador y su grupo familiar, protegiéndolo de contingencias sociales y económicas.

En función de lo anterior, las Cajas, como entidades de previsión, efectúan prestaciones de diverso tipo y que no necesariamente tienen relación entre sí. Pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- i. **Prestaciones legales:** Se refieren a prestaciones que en principio corresponden al Estado de Chile pero que este delega en las Cajas (Principio de Subsidiariedad). Estas son:
  - a) Asignación Familiar;
  - b) Subsidio por Incapacidad Laboral Temporal;
  - c) Subsidio por reposo Maternal de afiliados cotizantes de FONASA (Licencias Médicas) y,
  - d) Subsidio de Cesantía.
  
- ii. **Prestaciones de Bienestar Social:** Son beneficios adicionales de carácter social y familiar, que se entregan a los afiliados, tales como:
  - a) Crédito Social;
  - b) Prestaciones por bonos de fallecimiento, matrimonio, nacimiento y otras similares;
  - c) Centros vacacionales y recreacionales;
  - d) Convenios médicos, dentales y con laboratorios y,
  - e) Prestaciones complementarias.

El objeto de estudio de este artículo dice relación con el último punto señalado en las prestaciones de Bienestar Social, esto es, las Prestaciones Complementarias.

## **2.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS**

### **2.1.- Nociones generales**

Se les denomina “Complementarias” toda vez que complementan y perfeccionan otras prestaciones o ayudas sociales que las Cajas entregan a sus trabajadores afiliados según referimos precedentemente.

Se implementan mediante un convenio que la empresa celebra con la Caja respectiva. En este Convenio se contiene un plan de beneficios (*Plan de Prestaciones Complementarias*) que describe las contingencias cubiertas, sus topes y condiciones de otorgamiento.

Es necesario señalar que estos convenios, en vez de tener como parte a una empresa, también pueden ser celebrados con un sindicato o grupo de trabajadores dependientes, e incluso con pensionados y trabajadores independientes bajo ciertos requisitos. Sin embargo, en este trabajo nos referimos solo al caso en que el convenio es celebrado entre una empresa y una Caja de Compensación.

Su celebración es absolutamente voluntaria. Esto significa que las empresas no están obligadas a contar con un convenio de prestaciones complementarias suscrito con una Caja.

Hasta hace muy poco, estos convenios eran ampliamente demandados por las empresas, toda vez que junto con constituir un mecanismo de ayuda a los trabajadores ante contingencias a nivel personal o familiar (que devienen en sacrificios económicos), contemplan beneficios tributarios, a todos los cuales se hace referencia en lo sucesivo de este artículo.

### **2.2.- Ejecución del Convenio de Prestaciones Complementarias celebrado**

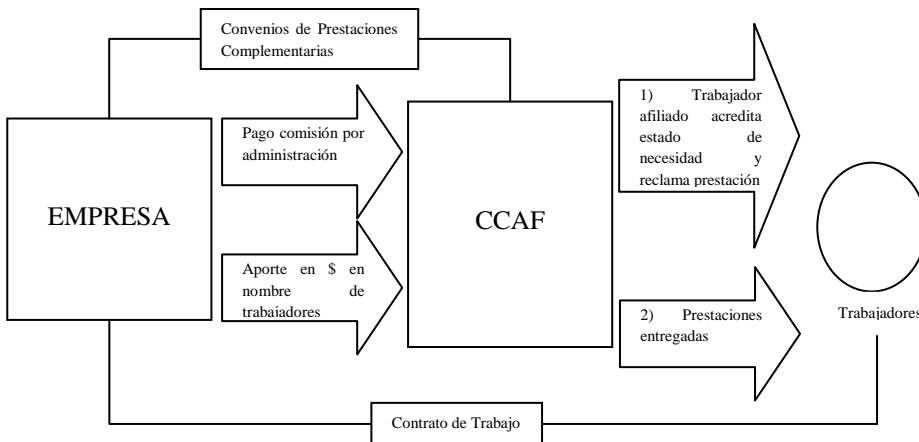
El siguiente procedimiento se utiliza cuando una compañía desea implementar un Convenio de Prestaciones Complementarias celebrado con una Caja.

1. Existe un contrato tipo desarrollado por la Caja, el cual es firmado por la empresa respectiva. La empresa efectúa aportes en dinero libres de impuesto a la Caja por aquellos trabajadores afiliados al Convenio.
2. La Caja se encarga de administrar cuentas corrientes en relación a las sumas que el empleador aporte.

3. El trabajador-afiliado sufre una contingencia y esta se encuentra contemplada en el Plan de Prestaciones Complementarias (*salud; eventos de vida como fallecimiento, nacimiento o matrimonio; catástrofes, etc.*) que es parte del Convenio respectivo.
4. El Trabajador concurre a la Caja y acredita su estado de necesidad (esto es, de encontrarse en contingencia). La forma en la cual el trabajador acredita y ejerce su derecho se encuentra regulado en el Convenio.
5. La Caja efectúa una prestación (complementaria) al trabajador-afiliado, la que imputa a los fondos disponibles a su nombre (provenientes del aporte del empleador) y cuyo alcance se determina en función de lo previsto en el Plan de Prestaciones Complementarias respectivo.

### 2.3.- Operativa del Sistema de Prestaciones Complementarias

La operativa del Sistema de Prestaciones Complementarias es la siguiente:



Fuente: Elaboración Propia.

## 2.4.- Aspectos Tributarios

El artículo 17 N° 13 de la Ley sobre Impuesto a la Renta<sup>83</sup>, establece que los Beneficios Previsionales no son ingresos constitutivos de renta.

Sin embargo, antes de seguir con el análisis tributario, resulta necesario precisar el concepto de beneficio previsional:

### 2.4.1.-Concepto de Beneficio Previsional

No encontramos en la legislación una definición para el concepto de Beneficios Previsionales. Sin embargo, a partir de los contenidos de las Circulares N° 2.877 de 2012 y N° 2.154 del año 2004, ambas de la Superintendencia de Seguridad Social, las Circulares N°75 de 1976 y N° 66 de 1977 del Servicio de Impuestos Internos y, en general, de lo que se desprende del espíritu de las normas de seguridad social aplicables<sup>84</sup>, es posible señalar que el concepto de “*beneficios previsionales*” incluye a todas aquellas prestaciones de seguridad social que emanan de los sistemas orgánicos de las Cajas o Instituciones de Previsión, siendo el más común el Subsidio por Incapacidad Laboral Temporal al que se tiene derecho como consecuencia del uso y goce de una licencia médica.

Podemos agregar a lo anterior que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido la Seguridad Social como “*La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privatizaciones económicas y sociales, que de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos*”<sup>85</sup>.

¿Son Beneficios Previsionales las ayudas entregadas por las CCAF bajo un régimen de prestaciones complementarias?

---

<sup>83</sup> En adelante, LIR.

<sup>84</sup> Ley N° 18.833; Convenio N° 102 OIT (aún cuando no está ratificado por Chile); Circular N° 2.154 de 12 de agosto de 2004, que regula el régimen de prestaciones complementarias imparte instrucciones a las cajas de compensación de asignación familiar; Circular N° 2877 de 18.10.2012 denominada cajas de compensación de asignación familiar, régimen de prestaciones complementarias que modifica y complementa instrucciones contenidas en Circular N° 2154, de 12 de agosto de 2004.

<sup>85</sup> Instrumento de ratificación del convenio multilateral iberoamericano de seguridad social, hecho en Santiago de Chile el 10 de noviembre de 2007, BOE. 30/04/2011.

A partir de las Circulares N°2.877 del año 2012 y N°2.154 del año 2004 de la Superintendencia de Seguridad Social<sup>86</sup>, normas reglamentarias que regulan los regímenes de prestaciones complementarias, la respuesta es negativa. Esto porque la Superintendencia referida, mediante dichas Circulares, ha establecido que las ayudas sociales entregadas bajo tales regímenes, una vez cumplidos ciertos requisitos que tales normas reglamentarias prescriben, pueden **asimilarse** a un Beneficio Previsional.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, señala que “asimilar” significa “asemejarse”, “comparar”.

Por lo anterior, las prestaciones complementarias no serían Beneficios Previsionales sino semejantes, comparables o similares a ellos.

La conclusión anterior se reafirma por los siguientes fundamentos:

- a) Porque los beneficios previsionales tienen como fuente formal (o generadora) inmediata a la ley -en otras palabras son establecidos por ley-, situación que no ocurre con las prestaciones complementarias, cuya fuente generadora corresponde a un conjunto de normas reglamentarias –contenidas en las Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social y Servicio de Impuestos Internos citadas precedentemente- por medio de las cuales se estableció que las prestaciones complementarias podían asimilarse a un Beneficio Previsional.
- b) Porque no es claro que las prestaciones complementarias satisfagan a cabalidad todos los principios que informan la Seguridad Social que sí se encuentran en los Beneficios Previsionales. Por ejemplo, no es posible reconocer en las primeras al Principio de Obligatoriedad<sup>87</sup>, por el cual el ingreso y la cobertura del sistema de seguridad social es imperativo para toda la población por estimarse indispensable y descansar en normas de orden público.

---

<sup>86</sup> La Superintendencia de Seguridad Social se encuentra facultada para impartir instrucciones a las cajas de compensación de asignación familiar, de acuerdo a las leyes N° 16.295 y N° 18.833.

<sup>87</sup> OIT: "Seguridad Social. Un nuevo consenso". Ginebra, edición 2002. *“Las normas de seguridad social son imperativas. El ingreso al sistema no depende de la voluntad del interesado, sin perjuicio de que pueda aceptarse la cobertura optativa y/o voluntaria de acuerdo a ciertas condiciones, y como adecuando complemento de los regímenes obligatorios. Surge a este respecto en muchas ocasiones la necesidad de hacer cumplir la norma, como vía práctica de extender la cobertura.”*

¿Qué implicancias tiene que las prestaciones complementarias no sean un Beneficio Previsional?

Previo a responder esta pregunta, es necesario considerar que el organismo llamado por ley a interpretar administrativamente las normas de seguridad social es la Superintendencia del ramo<sup>88</sup>, y esta ha sostenido de manera invariable en las Circulares atinentes que las prestaciones complementarias son un concepto asimilable a Beneficio Previsional.

Luego, también corresponde tener presente que el Servicio de Impuestos Internos, siguiendo el criterio de la Superintendencia, ha prescrito que las prestaciones complementarias son un Ingreso No Renta, lo que ha permitido que los regímenes de Prestaciones Complementarias, cumpliéndose de buena fe, proporcionen ventajas tributarias a sus usuarios y se hayan difundido en el mercado<sup>89</sup>.

No obstante, desde una mirada estricta y teórica, solo los Beneficios Previsionales son ingresos no constitutivos de renta de acuerdo al artículo 17 N° 13 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Esto, porque la disposición legal en comento es una norma tributaria de excepción que excluye de tributación a determinados ingresos. Luego, debe ser interpretada en forma estricta, no admitiendo la analogía. Por ello, las prestaciones complementarias al no ser Beneficios Previsionales sino un símil de estas, no pueden ser consideradas un ingreso no renta de aquellos descritos en el artículo 17 N° 13 de la LIR ya referido.

---

<sup>88</sup> Artículo 38 letra f) de la Ley N° 16.395: “*la superintendencia de seguridad social tendrá las siguientes atribuciones respecto de las instituciones de seguridad social sometidas a su fiscalización: fijar la interpretación de las leyes de previsión social y ordenar que se ajusten a esta interpretación las cajas respectivas*”.

<sup>89</sup> Existen pocos oficios disponibles al respecto, dado que el régimen se encuentra regulado en extenso por las Circulares N°75 de julio de 1976 y N° 66 de mayo de 1977. No obstante, existen oficios emitidos por el Servicio al respecto, tales como el Oficio 38 de 1998 que se refiere precisamente a los requisitos para que las ayudas proporcionadas por el empleador a través de las Cajas de Compensación no constituyan ingreso considerado como renta; Oficio 229 de 2001, a través del cual el Servicio da respuesta a una consulta emitida por la Asociación Gremial de Cajas de Compensación; Oficio N° 2773 de 2001, que es de especial relevancia ya que se refiere específicamente a las “prestaciones complementarias”; Oficio N° 4777 de 2000 que analiza los requisitos necesarios para que las prestaciones no sean consideradas renta y que se detiene en el análisis del concepto de “becas de estudio”; Oficio 328 de 2003, donde se reiteran los requisitos para que los beneficios entregados a través de las Cajas de Compensación sean considerados beneficios previsionales y no remuneración.

Ahora bien, desde el punto de vista práctico y a partir de la jurisprudencia reiterada y señalada del Servicio de Impuestos Internos -la que siempre consulta el criterio de la Superintendencia de Seguridad Social-, se le reconoce a las Prestaciones Complementarias como un Ingreso no Renta del art. 17 N° 13 LIR por el sólo hecho de ser conceptos asimilables a los Beneficios Previsionales.

En consecuencia, no obstante existir fundamentos jurídicos para sostener que las prestaciones complementarias constituyen renta, la interpretación oficial de esta materia actualmente vigente, realizada por el Servicio de Impuestos Internos dispone lo contrario. De esta forma, si el contribuyente se ha acogido a este criterio de buena fe, no debería encontrarse expuesto a un cobro retroactivo de impuestos, por disponer así el artículo 26 del Código Tributario el cual dispone textualmente lo siguiente:

*“No procederá el cobro con efecto retroactivo cuando el contribuyente se haya ajustado de buena fe a una determinada interpretación de las leyes tributarias sustentada por la Dirección o por las Direcciones Regionales en circulares, dictámenes, informes u otros documentos oficiales destinados a impartir instrucciones a los funcionarios del Servicio o a ser conocidos de los contribuyentes en general o de uno o más de éstos en particular”*

#### **2.4.2.- Requisitos exigidos por el Servicio de Impuestos Internos para que las Prestaciones Complementarias constituyan un Ingreso no Renta**

El Servicio de Impuestos Internos ha establecido en Circulares los requisitos para que las prestaciones complementarias sean asimiladas a beneficios de Seguridad Social y por tanto un ingreso que no constituye renta:

##### **A. Desde el punto de vista de la tributación del trabajador**

1. Deben estar destinadas a solucionar total o parcialmente problemas económicos de los trabajadores, originados en una contingencia extraordinaria o eventualidad, la que de no precaverse, afectaría a los recursos de los trabajadores, partiendo del supuesto que sus remuneraciones ordinarias no están previstas para enfrentar este tipo de contingencias, sino que para subsistir dentro de una situación normal, sin contratiempos;
2. No deben implicar un aumento de la remuneración del trabajador por los servicios prestados, por cuanto, conforme se ha expresado, dichas ayudas reemplazan o aminoran total o parcialmente un desembolso que afecta al



trabajador, originado en un hecho contingente o eventual, no teniendo el beneficio que se otorgue el carácter de una ayuda periódica o regular;

3. El beneficio debe llevar implícito el concepto de universalidad, lo que al decir de las Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social que se analizan, se traduce en que tales regímenes “[d]eben permitir la incorporación a ellas, según corresponda, de todos los trabajadores de las respectivas empresas o de la totalidad de los pensionados o de trabajadores independientes afiliados<sup>90</sup>”.

Nótese que en esta parte la universalidad se exige como requisito para que tales beneficios no sean constitutivos de renta afecta a Impuesto Único de Segunda Categoría (la universalidad como requisito para la deducibilidad de gasto, se trata más adelante y es independiente del requisito tratado en este párrafo).

Algunas importantes consideraciones en relación al requisito de la universalidad:

La mencionada Circular N° 2877 de octubre de 2012 de la Superintendencia de Seguridad Social, introdujo modificaciones en relación al requisito de la universalidad, las que procedemos a reseñar a continuación:

- a) Efectúa precisiones en relación a cómo debe entenderse que el Convenio “beneficia de manera uniforme” a todos los afiliados adscritos al régimen de prestaciones complementarias, al incorporar el deber de establecer “un mismo porcentaje de bonificación sobre el valor de la prestación que sea de cargo del beneficiario (trabajador o pensionado) y fijando, además, un tope económico del beneficio (en pesos o en unidades de fomento) aplicable a todos los afiliados al convenio, por igual”<sup>91</sup>.
- b) Precisa que, “tratándose de convenios en que se establezcan prestaciones complementarias para trabajadores dependientes, ellos deberán contar con la adscripción de, al menos, el 50% del total de trabajadores de la respectiva entidad empleadora afiliada”<sup>92</sup>.

---

<sup>90</sup> Artículo 3, N°2 de la Circular N° 2877 de 18 de octubre de 2012 de la Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>91</sup> *Ibidem*.

<sup>92</sup> Artículo 3, N°4 de la Circular N° 2877 de 18 de octubre de 2012 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Desde nuestra experiencia podemos señalar que por lo menos una parte considerable de los convenios de prestaciones complementarias suscritos entre una empresa y una Caja para afiliar a los trabajadores dependientes de la primera, no logran adscribir al 50% de su nómina, sino con mucho a su plana ejecutiva o a los trabajadores pertenecientes al segmento de las rentas más altas de dicha nómina.

Arribar al 50% de adscripción al Convenio como mínimo, puede transformarse en un requisito difícil de cumplir por no disponerse en la empresa del financiamiento para hacerlo, arriesgando a generar desincentivo en las empresas de participar en la celebración de Convenios de Prestaciones Complementarias.

Cabe añadir, en todo caso, que el referido porcentaje mínimo de adscripción es una innovación de la citada Circular N° 2877 de octubre de 2012 de la Superintendencia de Seguridad Social, cuya norma transitoria obligó a que los convenios vigentes a la fecha de publicación de esta nueva Circular (18 de octubre de 2011) se ajustaran a la misma a más tardar el 31 de diciembre de 2013. Sería, entonces, esta norma, la que habría provocado una cesación masiva de Convenios de Prestaciones Complementarias a partir del 1° de enero de 2014, fecha en que entró a regir en pleno la citada Circular.

4. En cuanto al monto de la ayuda, esta no deberá exceder de la cuantía real del gasto, desembolso o detrimento patrimonial que haya sufrido el trabajador, pasando a tributar con los impuestos que correspondan el exceso que se produzca.

Los anteriores son los requisitos que se encuentran detallados en la normativa tributaria aplicable, a la que nos hemos referido en varias ocasiones en este artículo. Sin embargo, una mirada basada tanto en la experiencia práctica como en las Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social, sugiere añadir a los anteriores los siguientes requisitos:

- i. **Convenio escrito:** Para la implementación del Sistema de Prestaciones Complementarias se requiere que empresa y Caja de Compensación celebren por escrito un convenio que se denominará “Convenio de Prestaciones Complementarias” el cual, sin perjuicio de otros aspectos, debe hacer referencia a los aportes que la empresa deberá efectuar para financiar el régimen junto con efectuar una descripción de los beneficios sociales que la Caja entregará a los trabajadores elegibles en función a los aportes recibidos, lo que puede denominarse “Plan de Beneficios” o Plan de Prestaciones Complementarias;

- ii. **Anexo al contrato de trabajo:** Se trata de un documento que eleva a la calidad de Ley del Contrato la obligación que contrae el empleador frente a su trabajador consistente en beneficiarlo mediante la realización de aportes al Régimen de Prestaciones Complementarias suscrito. Adicionalmente, es un sólido antecedente para sustentar tributariamente la deducibilidad del gasto asociado al aporte hecho a la Caja. Desde luego, el anexo es complementario al documento referido en el punto anterior, a saber el Convenio de Prestaciones Complementarias y el Plan de Beneficios respectivo.
- iii. **El aporte (para financiar el régimen) lo efectúa la empresa y no el trabajador.** Es por ello que los aportes efectuados, ni desde el punto de vista del fondo ni de la forma, deben provenir de la remuneración del trabajador. Es del caso señalar que el artículo 41 del Código del Trabajo señala que se entiende por remuneración *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*. Dicho esto, sumas provenientes del empleador que el empleado haya percibido (esto es ingresado a su patrimonio personal) son constitutivas de remuneración por regla general y, acto seguido a su percepción, si se aportan a la Caja para financiar el Régimen de Prestaciones Complementarias, pueden constituir un hecho gravado de Segunda Categoría.

Siempre se ha entendido así y el texto de la Circular N° 2154 de la Superintendencia de Seguridad Social del año 2004 se encontraba completamente alineado a este criterio.

No obstante, inexplicablemente la nueva Circular de la Superintendencia, a saber la N°2877 de octubre de 2012 que complementó, modificó y derogó en lo pertinente la anteriormente nombrada, presenta, en relación a este punto, un texto que a nuestro juicio es confuso<sup>93</sup>. Lo transcribimos a continuación con miras a facilitar su análisis y comentario en este artículo:

*“Con todo, tratándose de trabajadores dependientes, el aporte, ya sea que lo efectúe la entidad empleadora o el trabajador, deberá consistir en un porcentaje de la respectiva remuneración líquida mensual, entendiéndose para dicho efecto, como remuneración líquida, la remuneración bruta, deducidas las cotizaciones previsionales e impuestos”*.

---

<sup>93</sup> Artículo 5, Circular N° 2877 de 18 de agosto de 2012 de la Superintendencia de Seguridad Social que añade este párrafo a la letra g) de la Circular N° 2154 de agosto de 2004 de la misma Superintendencia.

Este nuevo texto nos merece los siguientes comentarios:

- a) No en pocos casos, los aportes que la empresa efectúa a una Caja de Compensación para financiar un régimen de prestaciones complementarias es realizado una vez al año o esporádicamente.

¿Significa entonces que a partir de la nueva norma transcrita, el aporte sólo puede efectuarse mensualmente?

- b) ¿Qué ocurrirá si la empresa está en condiciones de aportar cantidades superiores a la remuneración bruta del empleado?

- c) ¿Proviene ahora los aportes de la remuneración líquida del empleado? No creemos que tal podría ser el sentido del texto de la nueva Circular pues si así fuera, significa que los aportes a la Caja se efectúan después de impuestos.

- iv. **El aporte sólo debe financiar beneficios que de acuerdo a la Ley y al criterio de las autoridades fiscalizadoras (Superintendencia de Seguridad Social y SII) puedan ser asimilados al concepto de beneficio previsional (el cual constituye renta no afecta a impuesto).** De esta forma, el Plan de Beneficios descrito en el Convenio de Prestaciones Complementarias debe contemplar este tipo de beneficios (e.g. nacimiento, matrimonio, muerte, salud, catástrofe u otras de análoga naturaleza) so pena que si entrega otros que no puedan asimilarse al concepto de beneficio previsional (e.g. tickets aéreos para vacaciones familiares) nuevamente existe riesgo de que el aporte sea calificado de remuneración y por tanto se giren los impuestos respectivos.

## B. Desde el punto de vista de la Tributación de la Empresa

Respecto de la situación tributaria de los fondos que la empresa proporcione a la Caja de Compensación para el financiamiento del régimen de prestaciones complementarias, si tales pagos se efectúan en cumplimiento de una obligación previamente contraída por la primera y además se cumplen los requisitos exigidos de modo general por la legislación tributaria para la deducibilidad de gastos, los aportes a la Caja constituirán un gasto necesario<sup>94</sup> desde el punto de vista de la empresa que los efectúa<sup>95</sup>.

<sup>94</sup> Además, de lo señalado en el cuerpo principal, los aportes deberán cumplir con los requisitos generales de los gastos necesarios, que corresponden a los siguientes:

Desde nuestra experiencia, podemos señalar que la obligatoriedad de efectuar el aporte debe emanar del Convenio de Prestaciones Complementarias y complementariamente de un anexo al contrato de trabajador suscrito entre Trabajador afiliado al convenio y la Empresa.

Cabe notar que si la empresa no efectúa los aportes en cumplimiento de una obligación preexistente, tales pagos se considerarán voluntarios por lo que para optar a su deducción como gasto tributario, la empresa deberá haberlos entregado a sus trabajadores bajo pautas o normas de carácter general y uniforme, lo que se denomina requisito de la universalidad.

Como es posible apreciar, el requisito de la universalidad en las Prestaciones Complementarias se exige en dos situaciones independientes entre sí:

- i. En primer lugar, la Universalidad es uno de los requisitos que deben reunirse para considerar que la Prestación Complementaria es “asimilable” a beneficio previsional. Luego, si no se cumple, no se puede tratar a esta como un Ingreso no Renta del artículo 17 N° 13 de la LIR.
- ii. En segundo lugar, e independiente de la situación anterior, la Universalidad sirve como requisito para fundamentar deducibilidad de gasto del aporte hecho a la Caja cuando este no es efectuado por la empresa en cumplimiento de una obligación preexistente.

***¿Son las Becas de Estudio Beneficios Previsionales o conceptos asimilables a ellos? y, a partir de esta circunstancia, si no son entregadas por una Caja de Compensación ¿pierden el Beneficio Tributario?***

---

a) Los gastos deben estar relacionados directamente con la actividad del contribuyente. b) Los gastos deben ser necesarios para producir renta tributable. c) Los gastos deben estar acreditados o justificados en forma fehaciente ante el Servicio. d) Los gastos deben ser pagados o adeudados en el ejercicio comercial de su deducción.

<sup>95</sup>En el Oficio 328 de 2003, el Servicio estableció que respecto de la situación tributaria de los fondos o aportes que las empresas proporcionen a las Cajas de Compensación para el financiamiento de los beneficios que estas otorguen a los trabajadores afiliados, constituirán gasto necesario en la medida que dichos pagos se produzcan en virtud de una obligación contraída mediante la celebración de un contrato de trabajo o convenio colectivo con los trabajadores, cumpliéndose además con los requisitos propios para que un gasto se considere necesario según el artículo 31 de la Ley de la Renta. El mismo oficio continúa señalando que si los fondos se entregan en forma voluntaria, también podrán tener la calidad de gastos necesarios, en la medida que lleven implícito el concepto de la universalidad referidos en el artículo 31 N°6.

Es común en el mercado que se proporcionen las becas de estudio por medio de prestaciones complementarias otorgadas por las Cajas. No obstante ello, existe una diferencia conceptual entre prestaciones asimilables a Beneficio Previsional y Becas de Estudio. Estas últimas constituyen un ingreso no afecto a impuesto según lo dispone el Art. 17 N° 18 de la LIR, es decir, en forma independiente y totalmente inconexa del de la norma que da carácter de ingreso no renta a los beneficios previsionales, a saber, Art. 17 N° 13 de la LIR. Y la razón de este tratamiento tributario separado es muy simple: las Becas de Estudio, según refrendaremos más adelante, no son prestaciones destinadas a satisfacer contingencias extraordinarias de los trabajadores o sus hijos – característica propia de los beneficios previsionales- ya que el financiamiento de estudios y educación es por naturaleza una necesidad experimentada habitual y sistemáticamente por los trabajadores y particularmente por sus hijos en edad escolar o posterior.

Por ello, las Becas, para constituir un Ingreso no Renta, deben cumplir requisitos propios –y no necesariamente los mismos de las Prestaciones Complementarias- que el Servicio de Impuestos Internos les ha prescrito de manera particular mediante Circulares y Jurisprudencia Administrativa<sup>96</sup>.

A partir de lo señalado anteriormente, estamos en posición de sostener que las Becas de Estudio no pierden su carácter de Ingreso no Renta al no mediar una Caja de Compensación de Asignación Familiar en su administración y entrega. Más aún, estimamos que las becas no son prestaciones complementarias. Por lo tanto, cuando las Cajas las ofrecen dentro de estos regímenes (de prestaciones complementarias) ellas actúan como meras administradoras del beneficio y no como proveedores de prestaciones complementarias.

En relación a este tema y nuevamente de manera inexplicable, la Circular 2877 de la Superintendencia de Seguridad Social suprime un contenido que aparecía de manifiesto en su norma antecesora, la Circular 2154/2004 en la que en derecho, se explicitaba que las Becas de Estudio no tenían la aptitud para ser tratadas como beneficios previsionales.

---

<sup>96</sup> Circulares SII N° 41 de 1999 y N° 40 de 2001. El Oficio 4.777 de 2000, además de detenerse en el análisis de las prestaciones para ser consideradas como ingreso no renta, se refiere específicamente al tema de las becas de estudio, estableciendo los requisitos específicos que deben reunir las cantidades pagadas por concepto de becas de estudio para que no constituyan renta; el mismo Oficio también se detiene en el análisis entre las diferencias entre los conceptos de “becas de estudio” y “asignación de estudio o escolaridad”. Un análisis similar realiza el Oficio 2773 de 2001.

### 3.- CONCLUSIÓN

A diferencia de lo que puede haberse entendido en el mercado tras la entrada en plena vigencia de la Circular 2877 de la Superintendencia de Seguridad Social el pasado 1° de enero de 2014, los Regímenes de Prestaciones Complementarias siguen vigentes y disponibles para las empresas y trabajadores que aspiren a usar esta herramienta conforme a la finalidad de seguridad social para la que originalmente fueron creados, a saber, servir de vehículo para canalizar ayudas a grupos masivos de trabajadores (provenientes de los distintos estamentos de la empresa y no solo de su plana ejecutiva) que experimenten contingencias extraordinarias cuya satisfacción sea financiada con aportes del empleador.

Siendo así, los aportes dinerarios del empleador siguen siendo un ingreso para el trabajador libre de Impuesto Único de Segunda Categoría. Este estatus tributario no cambió a partir de la Circular N° 2877 de la Superintendencia de Seguridad Social en rigor desde el principio del presente año 2014.

Hay no pocas experiencias en el mercado, de empresas que siguen a esta fecha manteniendo sus Regímenes de Prestaciones Complementarias, en derecho, y como un verdadero mecanismo de entrega masiva de ayudas sociales a sus trabajadores, ocupando el lugar que otrora tenían los Servicios u Oficinas de Bienestar en las Empresas o al menos transformándose en una alternativa equivalente a estos pero eventualmente más eficiente.

Por otra parte, si bien la Circular N° 2877 de la Superintendencia de Seguridad Social ha ayudado a disuadir el uso indebido de los Convenios de Prestaciones Complementarias, adolece de errores conceptuales y jurídicos que debieran ser subsanados si es que se quiere promover a los Regímenes de Prestaciones Complementarias como herramienta efectiva en la solución de problemas de seguridad social. Entre tales errores destacan, como se ha señalado: la necesidad de clarificar que los aportes que la empresa puede hacer para financiar prestaciones complementarias a sus trabajadores **no pueden ni deben provenir de la remuneración líquida o neta de estos** –pues de ser así- no hay ingreso no renta posible en relación a tales aportes; que las Becas de Estudio no tienen la aptitud para ser consideradas Beneficios Previsionales –y por tanto, es responsabilidad de otros actores promover su uso en la población y por consiguiente sus beneficios tributarios –que claramente tienen y pueden ser aprovechados por un sinnúmero de personas- y, finalmente, refrendar y complementar los argumentos jurídicos en torno a los cuales es posible esgrimir que las Prestaciones Complementarias son un concepto asimilable a Beneficio Previsional

y, por tanto, constituyen un Ingreso no Renta a la luz de lo dispuesto en el artículo 17N13 de la LIR.

#### **4.-BIBLIOGRAFÍA**

Circulares SII N° 41 de 1999 y N° 40 de 2001 de SII.

Oficio N° 4.777 de 2000 de SII.

Oficio N° 2773 de 2001 de SII.

Oficio N° 328 de 2003 de SII.

Circular N° 2154 de agosto de 2004 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Circular N° 2877 de 18 de agosto de 2012 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Circulares N°75 de julio de 1976 y N° 66 de mayo de 1977.

Ley N° 16.395.