



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Economía y Negocios

ESCUELA DE POSTGRADO, ECONOMIA Y NEGOCIOS

“INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS, EFECTOS PRÁCTICOS EN
LA TRIBUTACIÓN”

PARTE II

**Tesis para optar al grado de
Magíster en Tributación**

**Alumnos: Gerardo Bizama Adasme
Profesor Guía: Miguel Ojeda Díaz**

Santiago, 27 de marzo 2020

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia a Dios por hacer realidad este deseo de mi corazón

A toda mi familia que me animaron en esta nueva etapa de estudios

A mi esposa e hija que me inspiran a ser mejor cada día

Y a todos aquellos que creen en mi...

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
“Pago voluntario de indemnización por años de servicio:.....	9
ABREVIATURAS.....	10
HIPÓTESIS Y SUBTEMAS.....	11
Hipótesis:.....	11
Pago voluntario de indemnización por años de servicio.....	11
OBJETIVO GENERAL.....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	14
MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 Indemnización laboral.....	15
1.2 Tipos de indemnizaciones.....	15
1.2.1 ART. N°163 del CdelT Indemnización por años de servicios.....	15
1.2.2 ART. N°162 del CdelT Indemnización sustitutiva del aviso previo.....	15
1.2.3 ART. N°73 del CdelT Indemnización del feriado anual o vacaciones.....	15
1.3 Tipos de términos de relaciones laborales según el CdelT.....	15
1.3.1 ART. N°159 número 1 del CdelT Mutuo acuerdo entre las partes.....	15
1.3.2 ART. N°159 número 2 del CdelT Renuncia del trabajador.....	16
1.3.3 ART. N°159 número 3 del CdelT Muerte del trabajador.....	16
1.3.4 ART. N°159 número 4 del CdelT Vencimiento del plazo contenido en el contrato.....	16
1.3.5 ART. N°159 número 5 del CdelT Conclusión del trabajo que dio origen al contrato.....	17
1.3.6 ART. N°159 número 6 del CdelT Caso fortuito o fuerza mayor.....	17
1.3.7 ART. N°160 número 1 del CdelT letra (a) Falta de probidad del trabajador.....	18
1.3.8 ART. N°160 número 1 letra (b) del CdelT Conductas de acoso sexual	18
1.3.9 ART. N°160 número 1 letra (c) del CdelT Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador de la empresa	18

1.3.10	ART. N°160 número 1 del CdeIT letra (d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.....	19
1.3.11	ART. N°160 número 1 del CdeIT letra (e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.....	19
1.3.12	ART. N°160 número 2 del CdeIT Ejecutar negocios dentro del giro del negocio estando prohibidas en el contrato.....	20
1.3.13	ART. N°160 número 3 del CdeIT Faltar al trabajo sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en igual periodo.	20
1.3.14	ART. N°160 número 4 del CdeIT Abandonar el trabajo de forma injustificada.....	20
1.3.15	ART. N°160 número 5 del CdeIT Actos, omisión o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.....	21
1.3.16	ART. N°160 número 6 del CdeIT El perjuicio causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, o mercaderías.....	22
1.3.17	ART. N°160 número 7 del CdeIT Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.....	22
1.3.18	ART. N°161 del CdeIT Necesidad de la empresa, establecimiento o servicio	23
1.3.19	ART. N°161 del CdeIT Desahucio de gerentes, subgerentes y cargos de confianza exclusiva.....	23
1.3.20	ART. N°161 del CdeIT bis Por invalidez del trabajador.....	23
1.3.21	ART. N°163 bis del CdeIT Terminación de contrato por insolvencia del empleador.....	24
1.3.22	ART. N°171 del CdeIT Autodespido del Trabajador.....	24
1.4	Conceptos de remuneración ART. N°42 del CdeIT.....	25
1.4.1	Sueldo base.....	25
1.4.2	Sobresueldo u horas extras.....	26
1.4.3	Comisiones variables.....	26
1.4.4	Participación.....	27
1.4.5	Gratificación.....	27
1.5	Conceptos de remuneración ART. N°45 del CdeIT.....	27
1.5.1	Semana Corrida.....	27
1.6	Conceptos que no constituyen remuneración ART. N°41 INC 2° del CdeIT	28

1.6.1	Asignación de movilización.....	28
1.6.2	Asignación perdida de caja.....	28
1.6.3	Asignación desgaste de herramientas.....	29
1.6.4	Asignación de colación.....	29
1.6.5	Asignación de viáticos.....	30
1.6.6	Prestaciones familiares otorgadas conforme a la ley.....	30
1.6.7	Las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual En general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajador	30
1.7	Topes indemnización.....	31
1.7.1	ART. N°163 del CdeIT Topes en años indemnización.....	31
1.7.2	ART. N°172 del CdeIT Topes en monto de indemnización.....	31
1.8	Vacaciones.....	31
1.8.1	ART. N°67 del CdeIT Calculo días de vacaciones.....	31
1.8.2	ART. N°68 del CdeIT Calculo días de vacaciones progresivos.....	32
1.9	Seguro de cesantía.....	32
1.9.1	Que cubre el seguro de cesantía.....	32
1.9.2	Pago y estructura seguro de cesantía ART. N°14 Ley 19.728.....	32
1.9.3	Quienes son beneficiarios del seguro de cesantía.....	33
1.9.4	De qué forma se entrega el seguro de cesantía.....	35
1.9.5	Como afecta el seguro de cesantía en el finiquito ART. N°13 Ley 19.728	36
1.10	Indemnización legal con responsabilidad frente a un nuevo empleador...	36
1.11	Indemnización proveniente de contratos colectivos o individuales.....	37
1.12	Indemnización afecta el IUSC.....	38
2.1	Concepto de gasto.....	39
2.2	Gastos financieros.....	40
2.3	Gastos tributarios.....	40
2.3.1	Gastos Necesarios.....	40
2.3.2	Gastos rechazados.....	41
3.1	Ingresos e ingresos no renta.....	42
3.2	Ingresos no constitutivos de renta para las indemnizaciones por años de servicio.....	43

4.1	Pago voluntario de indemnización por años de servicio.....	44
4.2	Análisis de circulares y oficios frente a indemnizaciones voluntarias.....	44
4.3	Análisis de conceptualización de universalidad y uniformidad desde el punto de vista de tributación.....	47
4.4	Indemnización voluntaria en actos de conciliación.....	48
4.5	Impacto en criterios, de acuerdo con la ley 21.210 “modernización tributaria”.....	50
5.1	Conclusiones subtema.....	53
	Bibliografía.....	56

RESUMEN EJECUTIVO

El fin principal de este documento de investigación es analizar el impacto de las indemnizaciones por años de servicio en el ámbito tributario, particularmente desde la óptica del trabajador como de la empresa, dado que pueden existir efectos tributarios tanto en el impuesto único de segunda categoría, en el impuesto de primera categoría y en el impuesto sanción establecido en el Art. 21 de la LIR, estos últimos afectando directamente a las empresas pagadoras

El tipo de desarrollo es por medio de un método deductivo porque si bien el tema ha sido tratado con anterioridad, nuestra investigación está orientado a la análisis e interpretación del código del trabajo en conjunto con la Ley sobre impuesto a la renta, y la Ley que regula el seguro de cesantía, desarrollando topes exentos para trabajador y así establecer el criterio de gasto aceptado que estipula la LIR.

Para conseguir lo anterior, se analizarán circulares y oficios que trataban distintas situaciones relacionadas a disposiciones legales de Ley de la Renta, desarrollando algunas instancias donde se verifica que las indemnizaciones por años de servicio puede ser un gasto aceptado tanto por medio de vía de desvinculación, así como de forma voluntaria.

Para terminar, se analizará la nueva ley N°21.210 de modernización tributaria, considerando los principales cambios que se producen en el tema de las indemnizaciones voluntarias y como es reconocido como un gasto tributario.

INTRODUCCIÓN

La desvinculación de un trabajador conlleva a la determinación de un finiquito, dicho cálculo resulta un tanto complejo si pensamos que en su elaboración confluyen las normas laborales, impositivas y previsional, dado que en ocasiones no se tienen claros los topes y/o la legislación vigente de las indemnizaciones. Además de cómo afecta la aplicación del seguro de cesantía, hecho que hace incurrir en errores, no solo en el pago de la indemnización, sino que también afectan en el cálculo de impuestos de primera y segunda categoría.

La jurisprudencia administrativa en conjunto con los distintos topes legales y tributarios, generarían incertidumbre al momento de determinar los efectos en los impuestos de primera y segunda categoría de una indemnización por años de servicio junto con la aplicación del seguro de cesantía, por lo que es fundamental conocer lo establecido en el Código del Trabajo en conjunto con la Ley de la Renta, dado que la indemnización posee distintos componentes de acuerdo a lo establecido en las leyes antes mencionadas.

De acuerdo con los planteamientos de diversas materias y jurisprudencias administrativas, también existe el cuestionamiento de los efectos en los cálculos de impuestos, cuando existe un pago sobre aquellos montos de carácter voluntario que no necesariamente cumplen con los requisitos establecidos en el artículo N°178 del código del trabajo y por consecuencia, afecta el artículo N°17 numeral 13 de la ley de impuesto a la renta. Las indemnizaciones voluntarias por parte de una empresa a un trabajador, no se encuentran establecida en el Decreto Ley N°824, dado que este desembolso por parte de la empresa no cumpliría con los

requisitos que establece el artículo N°31 de la ley de impuesto a la renta, esto es que los gastos que una institución realice tengan el carácter de necesario y obligatorio para que puedan ser aceptados como un gasto deducible del impuesto anual.

Nuestro propósito es hacer confluir en este documento información respecto a los topes impositivos, leyes laborales y tributarias, que permitan dar certeza en la elaboración y aplicación de un finiquito, permitiendo determinar con mayor exactitud los efectos en los impuestos de primera y segunda categoría.

Finalmente, cabe indicar que en la presente investigación se pretende dar respuesta al siguiente **subtema**:

“Pago voluntario de indemnización por años de servicio:

De acuerdo con el planteamiento en las diversas materias y jurisprudencias administrativas, surge el cuestionamiento sobre la incertidumbre de los efectos en los cálculos bajo los impuestos finales y de impuesto de primera categoría, tomando relevancia en el caso del pago sobre aquellos montos de carácter voluntario que no necesariamente cumplen con los requisitos establecidos en los artículo N°178 del código del trabajo y por consecuencia, afecta el artículo N°17 numeral 13 de la Ley de Impuesto a la Renta”.

Cabe indicar que, la presente investigación considera los efectos tributarios de la Legislación Vigente al 31-12-2019, sin perjuicio de las citas se pueden realizar a la Ley N°21.210 del 24-02-2020.

ABREVIATURAS

1. CdelT: Código del Trabajo.
2. LIR: Ley Sobre Impuesto a la Renta.
3. SII: Servicio de Impuestos Internos
4. CC: Código Civil
5. CP: Código Penal
6. IDPC: Impuesto de Primera Categoría.
7. IGC: Impuesto Global Complementario.
8. INR: Ingresos No Renta.
9. AFC: Administradora de Fondos de Cesantía
10. ART: Artículo
11. INC: Inciso
12. ORD: Ordinario

HIPÓTESIS Y SUBTEMA

En la determinación de una indemnización, confluyen la legislación laboral, normas impositivas y legislaciones tributarias, las cuales derivan en distintos caminos o metodologías de aplicación frente a una indemnización, tanto del punto de vista de una empresa, como así mismo desde la mirada de un trabajador.

La amplia fuente de información genera dualidad de criterios e inconvenientes tanto del punto de vista tributario como laboral, dado que existen distintos toques.

Hipótesis:

La Normativa que regula de Indemnización por años de servicios, sería compleja, dispersa y amplia, cuestión que generaría riesgos en la determinación de sus efectos tributarios.

Subtema:

Pago voluntario de indemnización por años de servicio

De acuerdo con el planteamiento en las diversas materias y jurisprudencias administrativas, surge el primer cuestionamiento sobre la incertidumbre de los efectos en los cálculos bajo los impuestos finales y de impuesto de primera categoría, tomando relevancia en el caso del pago sobre aquellos montos de carácter voluntario que no necesariamente cumplen con los requisitos establecidos en los artículos N°178 del código del trabajo y por consecuencia, afecta el artículo N°17 numeral 13 de la Ley de Impuesto a la Renta, junto con las exigencias que el SII ha realizado al respecto, concepto de Universalidad y Uniformidad.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los efectos que genera una indemnización, tanto para la empresa como del trabajador, además de los efectos en el gasto como en el impuesto de primera categoría como el de segunda categoría, entregar un análisis que sea de real apoyo a los profesionales que trabajan en temas tributarios y las futuras generaciones del Magíster en Tributación, siendo este nuestro objetivo principal, entregar un material de estudio que permita conocer el impacto de una desvinculación. Para ello haremos una definición de cada uno de los conceptos que abarca una indemnización, pasando desde la remuneración, asignaciones, topes de años y topes de montos, seguro de cesantía, además de los tipos de indemnización que están definidos en el CdeIT, y sus efectos en la LIR.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Análisis de la Normativa Tributaria actual y el DFL N°1 del año 2002 (código del trabajo), dado que el efecto tributario de la indemnización es consecuencia de la aplicación de las normas que rigen la convivencia laboral, es necesario la revisión de ambas leyes.
- b. Aplicación de la ley 19.728 que regula la administración del seguro de cesantía antes y después de una desvinculación.
- c. Revisar la Jurisprudencia Administrativa junto con análisis de los casos bordes, los cuales nos permitan aplicativos del código del trabajo y Ley de impuesto a la renta, dado que existen vacíos en la ley lo cuales están resueltos en su mayoría en circulares y oficios.
- d. Incorporación de ejemplo, recurriremos a una pauta que permita entender de mejor forma la aplicación de la LIR, Código del trabajo y seguro de cesantía al momento de elaborar un finiquito y sus efectos directos tanto en IUSC y IDPC.
- e. Revisión de las indemnizaciones convenidas y sus efectos.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La sistematización que se pretende utilizar en esta tesis es a través del método deductivo, realizando un estudio al CdeIT respecto a los emolumentos incluidos en las indemnizaciones en conjunto con la LIR y ley 19.728, junto con la jurisprudencia administrativa respecto a su aplicación de manera particular a los casos de aplicación.

MARCO TEÓRICO

1.1 Indemnización laboral

La indemnización laboral es la compensación o pago que realiza un empleador a un trabajador al momento de que este último es desvinculado o despedido de la empresa.

1.2 Tipos de indemnizaciones

1.2.1 ART. N°163 del CdeIT Indemnización por años de servicios

Esta indemnización consiste en el pago del último salario recibido por cada año de servicio en la empresa y fracción superior de 6 meses con un tope de 330 días.

1.2.2 ART. N°162 del CdeIT Indemnización sustitutiva del aviso previo

El empleador podrá optar a no dar aviso previo al trabajador por 30 días, y en sustitución de esto pagará una remuneración de acuerdo con el último mes.

1.2.3 ART. N°73 del CdeIT Indemnización del feriado anual o vacaciones

Se debe indemnizar por los días de vacaciones no usados y devengados al día de su despido, no importando el motivo de la desvinculación.

1.3 Tipos de términos de relaciones laborales según el CdeIT.

1.3.1 ART. N°159 número 1 del CdeIT Mutuo acuerdo entre las partes

Cuando ambas partes, trabajador y empleador deciden de común acuerdo poner término al contrato de trabajo que los vincula y fijan el monto de indemnización de común acuerdo.

1.3.2 ART. N°159 número 2 del CdelT Renuncia del trabajador

El trabajador, por su propia voluntad, decide poner término a su contrato de trabajo. El empleador deberá pagar el feriado proporcional en caso de existir.

1.3.3 ART. N°159 número 3 del CdelT Muerte del trabajador

La muerte del trabajador pone término al contrato laboral, en caso de existir sueldos por días trabajados, horas extras, vacaciones proporcionales o prestaciones complementarias por pagar, estas deberán ser pagadas al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, en el orden señalado. Cabe mencionar que los costos funerarios deberán ser descontados del saldo pendiente a pagar al o los herederos, previa acreditación de los gastos. Si dicho saldo es mayor a 5 unidades tributaria anuales, los herederos deberán hacer el trámite de posición efectiva.

1.3.4 ART. N°159 número 4 del CdelT Vencimiento del plazo contenido en el contrato

Este término de contrato no podrá ser mayor a un año y dos años para casos de profesionales o técnicos con títulos reconocidos por el estado. Solo se podrá indemnizar vacaciones del ART. N°186 del CdelT. Para el caso de plazo fijo de un año donde el empleador invoque el término de contrato de acuerdo con el ART. N°159 número 4, este no tendrá derecho a la indemnización de un mes por año. En contratos que superen el año, el trabajador si tendrá derecho a una indemnización de un mes por año, a ello se le agrega la indemnización por daños y perjuicios, cuyo monto debe determinar el trabajador. Este último punto solo

puede ser determinado a través de un juicio oral, dado que el código del trabajo no regula esta materia.

1.3.5 ART. N°159 número 5 del CdeIT Conclusión del trabajo que dio origen al contrato

Solo se podrá invocar es artículo, cuando el contrato que origino es por “obra o faena”, y no da derecho a la indemnización legal ni tampoco a cesantía. Si el trabajador es desvinculado antes de finalizar la faena deberá ser indemnizado con los sueldos del tiempo que le resta al término de la faena.

1.3.6 ART. N°159 número 6 del CdeIT Caso fortuito o fuerza mayor

Para la invocación de este articulo necesariamente debemos revisar el Código Civil el cual define el “Caso fortuito o fuerza mayor”, *Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.* Por lo tanto, es obligación de la empresa demostrar su imposibilidad de operar para la aplicación del ART. N°159 número 6, el cual no da derecho a indemnización, y solo aplicara como beneficio el seguro de cesantía. De existir una demanda por parte del trabajador de la correcta aplicación del artículo y la aplicación del artículo es injustificada según el juez, entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 50%.

1.3.7 ART. N°160 número 1 del CdelT letra (a) Falta de probidad del trabajador

Este término de contrato es invocado cuando el trabajador es sorprendido en actos con falta de honradez, integridad y rectitud al actuar en el desempeño de sus funciones. Quedará en manos de un tribunal de justicia, si los hechos que fundamentan este tipo de despido son justificados, para ello, es el trabajador quien debe interponer una demanda. Este despido no da derecho a indemnización alguna. De existir una demanda por parte del trabajador, de la correcta aplicación del artículo y la aplicación es injustificada según el juez, entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 100%.

1.3.8 ART. N°160 número 1 letra (b) del CdelT Conductas de acoso sexual

Término de contrato solo invocable cuando los resultados de una investigación de acoso sexual en contra de un trabajador son ratificados por la dirección del trabajo. Este despido no da derecho a indemnización alguna.

1.3.9 ART. N°160 número 1 letra (c) del CdelT Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador de la empresa

Causal de despido invocada cuando un trabajador agrede a otro, que en cuyo actuar fue motivado por razones laborales. Si las razones fueron, por ejemplo, que el agredido hizo insinuaciones poco decorosas a la esposa del agresor, el empleador no podrá invocar la causal. Aquí es importante la ayuda de testigos. La

ubicación geográfica no es impedimento para aplicar invocar esta causal, dado que no es necesario estar dentro de la empresa para que una agresión por motivos laborales sea invalidada. Este despido no da derecho a indemnización alguna. De existir una demanda por parte del trabajador, de la correcta aplicación del artículo y la aplicación es injustificada según el juez, entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 100%.

1.3.10 ART. N°160 número 1 del CdelT letra (d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador

Artículo invocado cuando un trabajador profiera ofensas físicas o verbales contra el empleador y que se estimen graves como para poner término al contrato, sin que estas constituyan injurias desde el punto de vista del código penal. El límite de la correcta aplicación será decisión finalmente de un tribunal de justicia. Este despido no da derecho a indemnización alguna. De existir una demanda por parte del trabajador, de la correcta aplicación del artículo y la aplicación es injustificada según el juez, entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 100%.

1.3.11 ART. N°160 número 1 del CdelT letra (e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña

Este artículo es invocado cuando un trabajador comete actos inmorales, que según su empleador afectan a la empresa, esto debe ser demostrable dado que el trabajador podrá, como en todos los casos de despido, demandar al empleador el

cual deberá justificar este despido con evidencia en los tribunales de justicia. La demostración y convencimiento es subjetiva dado que lo que se entiende por moralidad no está tipificado. Este despido no da derecho a indemnización alguna. De existir una demanda por parte del trabajador, de la correcta aplicación del artículo y la aplicación es injustificada según el juez, entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 100%.

1.3.12 ART. N°160 número 2 del CdeIT Ejecutar negocios dentro del giro del negocio estando prohibidas en el contrato

Artículo aplicable siempre y cuando en el contrato de trabajo se estipule la prohibición de desempeñar o ejecutar otras labores. Este despido no da derecho a indemnización alguna.

1.3.13 ART. N°160 número 3 del CdeIT Faltar al trabajo sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en igual periodo.

Este artículo se explica por sí mismo. Cabe mencionar que la denominada causa justificada se refiere a “probar con razones convincentes”. Este despido no da derecho a indemnización alguna.

1.3.14 ART. N°160 número 4 del CdeIT Abandonar el trabajo de forma injustificada

Corresponde a la salida del trabajador sin permiso del empleador o quien lo representa en horario laboral. Este despido no da derecho a indemnización alguna.

1.3.15 ART. N°160 número 5 del CdelT Actos, omisión o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos

"Que esta causal, contemplada en el N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo, supone en primer término que los hechos ejecutados por el dependiente sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable. No se requiere entonces una intencionalidad especial, sino un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia común aconseja y que conduce a la realización de hechos que, de mediar malicia, constituirían delito. Deberán, además, afectar a los bienes jurídicos establecidos en la norma referida, expresión que no puede entenderse como sinónimo de producción cierta de un daño, sino sólo como la posibilidad concreta de que ese perjuicio se produzca, atendido que en el caso en que lo amenazado sea la salud de otros dependientes la disposición del artículo 184 del Código del ramo prevé la obligación esencial del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los dependientes." (Corte Suprema, Rol 292-2013). Este despido no da derecho a indemnización alguna. De existir una demanda por parte del trabajador, de la correcta aplicación del artículo y la aplicación es injustificada según el juez,

entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 100%.

1.3.16 ART. N°160 número 6 del CdelT El perjuicio causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, o mercaderías

"Que esta causal requiere una acción u omisión dolosa o mal intencionada del trabajador y que de ésta resulte un perjuicio material en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías del empleador. El legislador exige intencionalidad en el acto que el trabajador ejecute en perjuicio del empleador, lo que excluye la imprudencia temeraria o negligencia inexcusable" (Corte Apelaciones de Santiago. Rol 6854-2007). Este despido no da derecho a indemnización alguna. De existir una demanda por parte del trabajador, de la correcta aplicación del artículo y la aplicación es injustificada según el juez, entonces procede su indemnización legal, pero en el caso de la indemnización de un mes por años de servicio, esta será aumentada en un 100%.

1.3.17 ART. N°160 número 7 del CdelT Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

La aplicación de este artículo requiere de dos hechos copulativos, i) el incumplimiento de las obligaciones que demanda el contrato y ii) que este sea grave. Como en todo despido el trabajador tendrá derecho a impugnar el artículo invocado en el finiquito y es facultad de un juez revisar los antecedentes para

determinar si corresponde la aplicación. Este despido no da derecho a indemnización alguna.

1.3.18 ART. N°161 del CdeIT Necesidad de la empresa, establecimiento o servicio

Este es uno de los artículos más utilizados para desvincular a un trabajador de una empresa, pero se debe tener presente que su utilización debe ir asociada a elementos que justifique su invocación, esto elementos pueden ser, cambios en las condiciones de mercado, la modernización o racionalización de la empresa, bajas en productividad etc. En lo concreto el despido debe tener una causa real y no la sola voluntad discrecional del empleador. El trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicio y seguro de cesantía. De existir una demanda por parte del trabajador de la correcta aplicación del artículo y la aplicación del artículo es injustificada según el juez, entonces su indemnización por años de servicio deberá ser aumentada en un 30%.

1.3.19 ART. N°161 del CdeIT Desahucio de gerentes, subgerentes y cargos de confianza exclusiva

La aplicación de este tipo de despido se relaciona con el hecho de que el empleador no necesita una causa para el despido del trabajador, esta puede corresponder a una decisión discrecional sin justificación alguna. El trabajador tendrá derecho a la indemnización legal.

1.3.20 ART. N°161 del CdeIT bis Por invalides del trabajador

El mero hecho de la invalidez del trabajador no justifica su despido, es por lo que en este caso la indemnización por años de servicio será incrementada en un 50%.

1.3.21 ART. N°163 bis del CdeIT Termino de contrato por insolvencia del empleador

Este término de contrato se activa cuando la empresa es sometida a un proceso concursal de liquidación. El trabajador recibirá como tope preferente de pago tres sueldos mínimos por años con tope de 11 años, el saldo por pagar queda como valista por lo que se pagara sin preferencia y se paga solo si quedan fondos una vez pagadas estas últimas.

1.3.22 ART. N°171 del CdeIT Autodespido del Trabajador

Un trabajador puede poner término a su contrato cuando es el empleador quien incurre en algunas de las caudales 1, 5 y 7 del ART. N°160 del CdeIT estas son;

- 1) N°1 Conductas indebidas de carácter grave, letras a, b, c, d, e y f.
- 2) N°5 Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 3) N°7 incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El trabajador deberá concurrir al juzgado respectivo dentro de los sesenta días hábiles contados desde la terminación. En caso de acreditarse las faltas, el empleador deberá pagar las indemnizaciones correspondientes al mes por año y del aviso previo. De no acreditarse la falta se entenderá como una renuncia del trabajador.

1.4 Conceptos de remuneración ART. N°42 del CdeIT

Los conceptos de remuneración se refieren a los emolumentos que se deben considerar para el cálculo de las cotizaciones y que para efectos tributarios son considerados ingreso renta. En el caso de una indemnización también se deberán considerar para formar parte del total a pagar, a excepción de las horas extras. Del término de contrato dependerá si son ingresos renta o no renta para el trabajador indemnizado.

1.4.1 Sueldo base

El sueldo base es un monto fijo pactado en el contrato, el cual se paga en periodos similares, es decir, semanal o quincenal o mensual, este monto no podrá ser inferior al sueldo mínimo mensual el cual es publicado en el diario oficial. Existen tres tipos de sueldos mínimos con fecha de actualización al 1 de marzo del 2019:

- i) Sueldo mínimo para trabajadores con edades de igual o mayores de 18 y menores de 65 años por \$301.000.
- ii) Sueldo mínimo para trabajadores con edades de menores de 18 años y mayores de 65 años por \$224.704.
- iii) Sueldo mínimo con fines no remuneraciones por \$194.164 que deriva D.L. N°3500, de 1980. que procede a establecerlo, en general, para el pago de los beneficios previsionales, prestaciones de seguridad social y las respectivas multas.

1.4.2 Sobresueldo u horas extras

Las horas extras es el pago por las horas adicionales de trabajo fuera de las pactadas dentro del contrato, su base de cálculo es respecto al sueldo base y su cálculo varía de acuerdo con el tipo de jornada:

- i) Mensual: Una hora extra = $(\text{Sueldo base mensual}) / 30 \times 7 / 45 \times 1,5$
- ii) Quincenal: Una hora extra = $(\text{sueldo base quincenal}) / 45 \times 2 \times 1,5$
- iii) Semanal: Una hora extra = $(\text{sueldo base semanal}) / 45 \times 1,5$
- iv) Diario: Una hora extra = $(\text{Sueldo base diario}) / (\text{horas de trabajo diarias})$

El 50% de recargo es el mínimo indicado en la ley y nada impide que este se mayor por convenio colectivo.

En el caso de indemnización, las horas extras solo estarán consideradas dentro de indemnización por muerte del trabajador, dado que son remuneraciones pendientes de pago a los herederos, pero en ningún otro caso se deberá considerar.

Nota: ejercicios i), ii) y iii) horas calculadas en base a una jornada semanal de 45 hora.

1.4.3 Comisiones variables

Es un incentivo monetario el cual puede estar asociado a producción o venta. Para incluir las comisiones en el cálculo de indemnizaciones, se deberá considerar el

promedio de las últimas 3 comisiones pagadas. El concepto comisiones incluyen; comisiones, bonos o premios y semana corrida.

1.4.4 Participación

Concepto correspondiente al pago de bonos por metas, que puede ser incluido en la indemnización solo si el contrato o anexo de contrato indica el pago parcial de este. Generalmente se paga solo si la persona pertenece a la empresa al momento de la repartición del bono.

1.4.5 Gratificación

Existen dos modalidades de pago por este concepto i) ART. N°50 del CdeIT Monto con un tope anual de 4,75 sueldos mínimos el cual se paga mensualmente ii) ART. N°47 y N°48 del CdeIT, Pago una vez al año un mínimo del 30% sobre la base de la renta líquida de la empresa descontado el 10% del capital propio de la misma, sin descontar la pérdida acumulada de la empresa. En el primer caso el empleador deberá incluir este concepto en la indemnización. Si la empresa obtiene pérdidas no estará obligada a pagar por este concepto.

1.5 Conceptos de remuneración ART. N°45 del CdeIT

1.5.1 Semana Corrida

Los trabajadores cuyos variables dependen del día trabajado, serán remunerados también por los domingos y festivos, de acuerdo con el promedio de la producción de los días trabajados. Bajo este concepto se agrupa el promedio del sueldo

variable, es decir, comisiones y bonos. La indemnización corresponderá al promedio de la suma del sueldo variable mas semana corrida de los últimos 3 meses pagados.

1.6 Conceptos que no constituyen remuneración ART. N°41 INC 2° del CdelT

Corresponde a los emolumentos que podríamos considerar compensatorios y que no forman parte de la base para cálculo de las cotizaciones. A pesar de lo antes mencionado dependerá de la LIR si dichos pagos corresponden o no a ingresos renta y del CdelT si se deben considerar en la indemnización.

1.6.1 Asignación de movilización

Ingreso no renta para el trabajador según ART. N°17 de la LIR que se pacta en contrato. Dicho deberá cumplir con dos requisitos para no ser gravado con impuesto de segunda categoría y ser un gasto aceptado, estos son razonabilidad y prudencia, conceptos relacionados directamente con el costo real aproximado del traslado o movilización del trabajador. La jurisprudencia nos indica que la asignación de movilización debe ser incluida en la indemnización en el caso de desvinculación.

1.6.2 Asignación perdida de caja

Ingreso renta para el trabajador según ART. N°45 y N°46 de la LIR que se pacta en contrato. Esta suma de dinero se paga a trabajadores que cumplen funciones de cajeros o son custodio de valores y se entregan a fin de protegerlos en caso de posibles pérdidas. Dicho monto deberá cumplir con dos requisitos para ser un

gasto aceptado, estos son razonabilidad y prudencia, conceptos relacionados directamente con la cuantía de los valores que ellos manejan. La asignación perdida de caja debe ser incluida en la indemnización en el caso de desvinculación.

1.6.3 Asignación desgaste de herramientas

Ingreso no renta para el trabajador y a pesar de que las LIR no lo expresa concretamente, nos acogemos a la Circular N°59 de 09/10/1997 del SII, en la cual se hace referencia al uso de vehículos particulares y su desgaste, en tal caso se indica que la compensación es un ingreso no renta. Tal como el ejemplo del vehículo, la suma de dinero entregada corresponde a la compensación del desgaste por el uso de herramientas de propiedad del trabajador. Dicho monto deberá cumplir con dos requisitos para ser un gasto aceptado, estos son razonabilidad y prudencia, conceptos relacionados directamente con el desgaste o reparación de la herramienta de trabajo. La asignación de desgaste de herramientas debe ser incluida en la indemnización en el caso de desvinculación.

1.6.4 Asignación de colación

Ingreso no renta para el trabajador según ART. N°17 de la LIR que se pacta en contrato. Dicho concepto deberá cumplir con dos requisitos para no ser gravado con impuesto de segunda categoría y ser un gasto aceptado, estos son razonabilidad y prudencia, conceptos relacionados directamente con el costo real aproximado que financia total o parcialmente la colación del trabajador en horario

laboral, a considerar en este último punto, es que el valor de costo dependerá de tras factores; i) el valor que normalmente debe pagar el trabajador por el rubro destinado a ser cubierto por esa prestación, ii) **al rango socio-económico del dependiente**, y iii) al nivel de remuneraciones del mismo. La jurisprudencia nos indica que la asignación de colación debe ser incluida en la indemnización en el caso de desvinculación.

1.6.5 **Asignación de viáticos**

Monto entregado al trabajador para solventar gastos de colación, traslado y hospedaje, cuando este se encuentre en comisión de servicio fuera del lugar donde reside por mandato del empleador, este debe ser razonable y prudente acorde al lugar de destinación. No constituye renta según ART. N°17 número 15 de la LIR y no debe incluirse en el cálculo de la indemnización.

1.6.6 **Prestaciones familiares otorgadas conforme a la ley**

Corresponde a un subsidio estatal que se entrega por cada carga familiar del trabajador. La entrega de este beneficio está condicionada a límites y parámetros de sueldo del trabajador además de las cargas familiares que tiene. No constituyen renta según ART. N°17 número 13 de la LIR y no debe incluirse en el cálculo de la indemnización.

1.6.7 **Las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual En general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajador**

Son devolución de gastos que realiza la empresa hacia el trabajador, cuando este incurre en desembolsos por motivos laborales, lo cuales deben estar regulados y consensuados con el empleador. No constituyen renta según el ART. N°17 número 13 de la LIR y no debe ser incluido en el cálculo de la indemnización, pero se espera que antes que trabajador sea desvinculados, dichos gastos ya estén devueltos por el empleador.

1.7 Topes indemnización

1.7.1 ART. N°163 del CdelT Topes en años indemnización

- a) Sin tope para los contratados antes del 14 de agosto 1981
- b) 330 días para los contratados desde el 14 de agosto 1981

1.7.2 ART. N°172 del CdelT Topes en monto de indemnización

90 UF contratados antes o después del 14 de agosto 1981 según ORD. N°3747/137 de 16/08/2014 de la dirección del trabajo.

1.8 Vacaciones

1.8.1 ART. N°67 del CdelT Calculo días de vacaciones

Todo trabajador con contrato indefinido tiene derecho a vacaciones de 15 días por año, esto quiere decir que por cada mes acumula 1,25 días de vacaciones. Para trabajadores que vivan en la provincia de Palena y en las regiones de Aysén y Magallanes el número de días por año es de 20 días, por lo tanto, acumulan 1,67 días por mes trabajado. Si el trabajador es desvinculado y no ha hecho uso de los días de vacaciones, estos deberán ser incluidos en la indemnización, para ello se

les será agregados los feriados, sábados y domingo. No constituyen renta según ART. N°17 número 13 de la LIR y su pago es el promedio diario de los últimos 3 meses pagados.

1.8.2 ART. N°68 del CdelT Calculo días de vacaciones progresivos

Los trabajadores que en el sistema previsional hayan cotizado por un periodo de 10 años, en cualquier empresa, por cada 3 años que cumplan en su empresa actual podrán solicitar un 1 día adicional de vacaciones, a estos días se le llaman vacaciones progresivas. Si el trabajador se cambia de empresa pierde los días progresivos acumulados, volviendo a una nueva acumulación por cada 3 años en la nueva empresa. No constituyen renta según ART. N°17 número 13 de la LIR y su pago es el promedio diario de los últimos 3 meses pagados.

1.9 Seguro de cesantía

El seguro de cesantía es una protección financiera en caso de que un trabajador es desvinculado de la empresa, este seguro fue creado por ley y comenzó a regir desde el año 2002, su administración central depende de la Administradora de Fondo de Cesantía o AFC.

1.9.1 Que cubre el seguro de cesantía

Cubre beneficios previsionales, de salud, sociales y asignaciones familiares.

1.9.2 Pago y estructura seguro de cesantía ART. N°14 Ley 19.728

A Pago

- a) Trabajador contrato indefinido

- i. Trabajador paga: 0,6% de la renta imponible con un tope de 117,5 UF
 - ii. Empleador: 2,4% de la renta imponible con un tope de 117,5 UF
- b) Trabajador plazo fijo
 - i. Trabajador no paga
 - ii. Empleador paga 3% de la renta imponible con un tope de 105 UF

B Estructura del fondo

- a) Trabajador contrato indefinido
 - a. Capitalización Individual de Cesantía o CIC, funciona como una cuenta de capitalización individual, la cual genera rentabilidad, en este fondo va el 0,6% que aporta el trabajador y un 1,6% que aporta la empresa.
 - b. Fondo Cesantía Solidario o FSC, este funciona como un fondo común, en este fondo va el 0,8% que aporta la empresa y en este fondo común el estado aporta 225.792 UF anualmente.
- b) Trabajador contrato fijo
 - a. Capitalización Individual de Cesantía o CIC, el empleador aporta un 2,8%

Fondo Cesantía Solidario o CFS, el empleador aporta 0,2% y en este fondo común el estado aporta 225.792 UF anualmente.

1.9.3 Quienes son beneficiarios del seguro de cesantía

A) Cuenta de Capitalización Individual

Todo trabajador contratado con fecha posterior al 2 de octubre 2002, o contrato con fecha anterior que se haya afiliado voluntariamente, no importando la causal de despido y que cumplan los siguientes requisitos;

- 1) Trabajadores plazo indefinido: 12 cotizaciones continuas o discontinuas desde su afiliación al sistema o el último giro que tuvo derecho por ley.
- 2) Trabajadores plazo fijo: 6 cotizaciones continuas o discontinuas desde su afiliación al sistema o el último giro que tuvo derecho por ley.

Se excluyen del beneficio los siguientes trabajadores:

- b) Trabajadores del sector público
- c) Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden
- d) Trabajadores independientes
- e) Trabajadores menores de 18 años
- f) Trabajadores con contrato de aprendizaje
- g) Trabajadores de casa particular (asesoras, choferes, jardineros y mayordomos)
- h) Trabajadores pensionados, excepto los pensionados por invalidez parcial
- i) Trabajadores que participan como socios (mayoritario o igualitario) y que además administran o representan a la empresa que informan como empleador

B) Fondo Solidario de Cesantía

Básicamente se deben cumplir las indicadas en el punto A) incluidas las siguiente:

- 1) Registrar 12 Cotizaciones mensuales en la FSC desde su afiliación o desde el ultimo pago que haya devengado que le correspondía por ley, dentro de los últimos 24 meses anteriores contados desde el término del contrato y las ultimas 3 cotizaciones deben ser continuas y del mismo empleador
- 2) Que en su despido se haya invocado alguna de las siguiente clausulas:
 - a. ART N°159 números 4, 5 y 6 del CdeIT.
 - b. ART N°161 del CdeIT.
 - c. ART N°163 del CdeIT
- 3) Que los montos de su cuenta de capitalización individual de cesantía sean insuficientes para pagar el seguro según el ART. N°25 de la ley 19.728
- 4) Encontrarse cesante al momento de la solicitud

1.9.4 De qué forma se entrega el seguro de cesantía

A) Trabajadores contrato indefinido

Desde la cuenta individual se realizaran 13 giros, el primer pago es por el 70% del sueldo e irá bajando progresivamente hasta llegar al 6to mes con un 30%, siempre y cuando el trabajador tenga ahorrada en su cuenta individual lo suficiente para llegar a los 13 giros, de lo contrario deberá recurrir al fondo solidario de cesantía, donde podrá realizar 5 giros mensuales, los cuales comienzan en el 50% del sueldo y bajan hasta llegar al 30% en el quinto mes el esquema es de la siguiente forma:

Tipo de fondo / Giros	1° %	2° %	3° %	5° %	6° %	7° %	8° %	9° %	10° %	11° %	12° %	13° %
CIC	70	55	40	35	30	30	30	30	30	30	30	30
FSC	50	45	40	35	30	--	--	--	--	--	--	--

B) Trabajadores plazo fijo

Desde la cuenta individual se realizarán 13 giros, el primer pago es por el 70% del sueldo e irá bajando progresivamente hasta llegar al 6to mes con un 30%, siempre y cuando el trabajador tenga ahorrada en su cuenta individual lo suficiente para llegar a los 13 giros, de lo contrario deberá recurrir al fondo solidario de cesantía, donde podrá realizar 3 giros mensuales, los cuales comienzan en el 50% del sueldo y bajan hasta llegar al 40% en el quinto mes el esquema es de la siguiente forma:

Tipo de fondo / Giros	1°	2°	3°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°	13°
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
CIC	70	55	40	35	30	30	30	30	30	30	30	30
FSC	50	45	40	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1.9.5 Como afecta el seguro de cesantía en el finiquito ART. N°13 Ley 19.728

Si el trabajador es desvinculado invocando el ART. N°161 del CdelT, el empleador podrá descontar del finiquito a pagar el saldo de las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, pero en ningún caso lo aportado por el trabajador.

1.10 Indemnización legal con responsabilidad frente a un nuevo empleador

Existen casos, que el desarrollo de una empresa se ve expuesta de acuerdo con las condiciones de mercado, teniendo como resultado la venta de participaciones de la empresa, tomando alternativas jurídicas como es el caso de una división, absorción, compra del 100% de la empresa, entre otras alternativas. Sin embargo,

este hecho afecta al grupo de trabajadores que contiene la empresa primitiva, desarrollando el cuestionamiento de lo que sucede con los años de servicio y su respectiva indemnización en caso de una desvinculación.

De acuerdo al Dictamen N°2059/175 de 22/05/2000 de la dirección del trabajo, se puede destacar las siguientes alternativas:

- i. Un trabajador que se encuentra vinculado por medio de un contrato y que presta servicios a una determinada empresa no puede ser transferido a otra entidad, sin importar que pertenezca a un mismo holding. Con la excepción de que el mismo trabajador otorgue la autorización y bajo este escenario constituiría un nuevo contrato con la nueva empresa.
- ii. En el caso que el trabajador estuviera de acuerdo con el nuevo empleador, el contrato anterior quedaría obsoleto y este debería ser indemnizado en el caso que tenga los años de servicios que respalde este hecho.

En el caso que el nuevo empleador reconozca la antigüedad laboral previamente devengada en la empresa anterior, no sería necesario el desembolso señalado en el punto anterior y sólo bastaría el nuevo contrato con este detalle.

1.11 Indemnización proveniente de contratos colectivos o individuales

Corresponde a pactos estipulados en contratos de trabajo, ya sea colectivos o individuales, donde se establecen montos de indemnización que superan las 90 UF mensuales, siendo este un gasto aceptado para la empresa. La corte suprema

a ratificado que debe existir una disposición contractual expresa y explícita tendientes a mejorar las condiciones económicas de la indemnización del trabajador, por la senda de mejorar las compensaciones legales. De no existir un pacto expreso, el límite de las indemnizaciones es de 90 UF.

Para el caso de un contrato de indemnización individual, será renta para el trabajador la parte que exceda el promedio del sueldo base reajustado ganado de los últimos 24 meses.

Para el caso de un contrato colectivo de indemnización, no constituye renta.

1.12 Indemnización afecta el IUSC

De acuerdo con el tipo de indemnización que se señalaron en los puntos anteriores, existe un tope de exención que se encuentra acogido en el CdelT, específicamente en el ART. N°172, en su párrafo tercero señalando lo siguiente:

“Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.”

Esto refleja claramente, que una remuneración se encuentra exenta del pago de impuestos hasta un total de 90 U.F., detallando los conceptos que se encuentran acogidos al concepto de remuneración, que se estipulan en el mismo ART. N°172 del CdelT, en los párrafos primero y segundo:

“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los ART. N°163, N°163 bis, N°168, N°169, N°170 y N°171 del CdelT, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la

prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.”

Del texto antes citado, se entiende que el concepto de remuneración es igual al sueldo bruto de un trabajador más las regalías o bonos, excluyendo las asignaciones o beneficios que se entreguen de forma esporádica. El conjunto de estos conceptos y definiciones daría el resultado del monto total a indemnizar, quedando una exención de 90 U.F. por cada remuneración mensual que el trabajador perciba y el diferencial restante sería el monto que se encuentra afecto a impuesto único de segunda categoría, siendo retenido por el empleador al momento de la desvinculación.

2.1 Concepto de gasto

Para profundizar y llegar a considerar mejor el concepto de gasto que detalle las leyes de impuestos, hay que analizar la postura y concepto desde el punto de vista tanto financiero como tributario, permitiendo analizar ambas miradas y como

afecta en ambos escenarios a un contribuyente que tenga determinar un resultado tributario por medio de contabilidad completa.

2.2 Gastos financieros

De acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (de aquí en adelante se mencionará bajo la sigla “NIIF”) en la definición que se encuentra redactada en el compendio de Marco Conceptual, define como gasto lo siguiente:

“Gastos son disminuciones en los activos o incrementos en los pasivos que dan lugar a disminuciones en el patrimonio, distintos de los relacionados con distribuciones de los tenedores de derechos sobre el patrimonio”. (IFRS, 2015)

Bajo esta definición, se puede entender que los gastos no son desembolsos que van directamente al estado de resultado, si no, es un concepto que se relaciona al nacimiento de algún hecho económico que proviene desde el balance que genera un impacto en el estado de resultado.

2.3 Gastos tributarios

El concepto de gasto tributario se entiende que en un principio se encuentra alineado bajo el concepto de gasto financiero. Desde la mirada y punto de vista de la LIR, es necesario que esta definición de gastos se pueda profundizar y por ende

subdividir en 2 categorías, resultando en los conceptos de gastos necesarios y gastos rechazados.

2.3.1 **Gastos Necesarios**

De acuerdo con el ART. N°31 de la LIR, detalla algunos puntos relevantes para entender el concepto de gasto necesario, destacando lo siguiente: “La renta líquida de las personas referidas en el artículo anterior se determinará deduciendo de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla que no hayan sido rebajados en virtud del ART. N°30 de la LIR, pagados o adeudados, durante el ejercicio comercial correspondiente, siempre que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el Servicio.”

Si bien, no es una definición clara o específica, el ART. N°31 de la LIR nos complementa el concepto financiero y señala una serie de condiciones o requisitos para considerar este tipo de egresos como gastos necesarios desde la mirada tributaria, destacando los siguientes puntos del citado artículo:

- a) Deben haber sido pagados o adeudados.
- b) Tienen que pertenecer al ejercicio comercial.
- c) Deben encontrarse acreditados y/o justificados con la documentación legal respectiva.

2.3.2 **Gastos rechazados**

Son aquellos desembolsos que realiza una empresa o institución, que no cumplen los requisitos del ART. N°31 de la LIR, provocando que dichos montos no puedan ser considerados como un descuento dentro del resultado tributario del ejercicio

comercial donde se provocó el hecho económico. Estas sumas de dinero al considerarse como un gasto no aceptado, por instrucciones del ART. N°33 de la LIR, deben ser partidas agregadas para efectos del cálculo de la Renta Líquida Imponible (de ahora en adelante, se mencionará como “RLI”), para posteriormente ser afectadas por un impuesto de carácter de único de un 40%, de acuerdo con instrucciones impartidas en el ART. N°21 de la LIR:

“**Artículo 21.-** Las sociedades anónimas, los contribuyentes del número 1 del ART. N°58 de la LIR, los empresarios individuales, comunidades y sociedades de personas que declaren sus rentas efectivas de acuerdo a un balance general según contabilidad completa, deberán declarar y pagar conforme a los ART. N°65 de la LIR, número 1, y 69 de esta ley, un impuesto único de 40%, que no tendrá el carácter de impuesto de categoría...”

3.1 Ingresos e ingresos no renta

De acuerdo con la LIR, los ingresos son definidos en el ART. N°2 número 1 señalando lo siguiente:

“Por “renta”, los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se **perciban, devenguen o atribuyan**, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación”.

La definición muestra claramente que las variaciones positivas que un contribuyente pueda obtener por medio de cualquier fuente o actividad se considerarían como renta, efecto por el cual, naturalmente se entiende que estos

ingresos estarían afecto al gravamen, criterios y metodologías que se detallan en la LIR.

Sin embargo, la LIR también define segmenta un grupo de conceptos que se encuentran desarrollados y detallados en los ART. N°17, N°104 y N°107.

3.2 Ingresos no constitutivos de renta para las indemnizaciones por años de servicio

Estos ingresos, si bien son reconocidos como un incremento patrimonial por parte de un contribuyente, la ley establece un criterio de exención de impuestos que está desarrollado en el ART. N°17 de la LIR y en atención a la temática que se está tratando de analizar por medio de este documento, es necesario que podamos profundizar a lo que se estipula dentro del numeral 13 del artículo previamente citado, señalando que:

“La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo con la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato”.

Si bien el artículo señala diferentes conceptos, tales como bonificaciones de diversas índoles y las indemnizaciones por desvinculaciones, esto se tiene que vincular de acuerdo con el límite establecido por en el ART. N°172 del CdeIT, correspondiente a un máximo de remuneración de 90 Unidades de Fomento.

4.1 Pago voluntario de indemnización por años de servicio

De acuerdo con lo expuesto en el ART. N°31 de la LIR, todos los gastos deben cumplir con las características de haber sido pagados o adeudados, pertenecer al ejercicio comercial y encontrarse acreditados con la documentación legal respectiva, todos estos hechos son de carácter copulativo. Además, si bien estos requisitos corresponden a norma general que cualquier institución debe cumplir para que se pueda utilizar todos estos desembolsos como parte del resultado tributario (RLI), existen oficios que demuestran excepciones a estas reglas, que analizaremos en los siguientes puntos:

4.2 Análisis de circulares y oficios frente a indemnizaciones voluntarias

La circular N°29 de 17/05/1991 del SII, hace mención a las formas de indemnizaciones que pueden existir entre un trabajador con su respectivo empleador, destacando que pueden existir indemnizaciones que no necesariamente se encuentren establecidas de acuerdo al criterio de carácter general, como son el caso de aquellas que provienen de acuerdos colectivos y/o individuales, así como prácticas que una institución pudiera considerar habituales y mantener una práctica en la cual todos los trabajadores pudieran ser

beneficiados por dichos acuerdos, ante estas situaciones, la circular N°29 hace mención que se considerarán como indemnización que estaría amparada bajo el ART. N°17 número 13 de la LIR para el trabajador y ser considerada como un gasto aceptado, evitando el pago del impuesto único estipulado en el ART. N°21 de la LIR.

El oficio N°359 de 26/02/2010 del SII, analiza la consulta de un caso sobre un trabajador que quiere hacer término de contrato laboral por medio de renuncia, no existiendo la obligación por parte de la empresa a indemnizar monto alguno. La razón de sustento sobre la exención de parte del beneficiario, que en este caso sería el trabajador, nace en lo que se señala en el ART. N°178 CdeIT, resaltando lo siguiente:

“... cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N°13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.”

Bajo este escenario, desde el punto de vista del trabajador, esto se encuentra amparado en la ley, en la circular y en el oficio, señalando que estos montos se encuentran totalmente de acuerdo con lo que establece el ART. N°17 número 13 de la LIR, quedando un monto exento y siempre considerando los topes que se encuentran señalados en el CdeIT.

Ahora bien, también se hace mención sobre el gasto de esta indemnización voluntaria que se encuentra dentro de los desembolsos que pudieran ser utilizados por la empresa en la determinación del resultado tributario, haciendo mención en el punto número 4 del oficio N°359 del 26/02/2010 del SII, lo siguiente:

“4.- Finalmente, en lo que respecta a la aceptación del gasto por parte de la empresa pagadora de la indemnización a que se refiere en su presentación, esto es, aquellas pagadas por el empleador como una remuneración voluntaria, podrá ser rebajada como gasto tributario en el ejercicio que se pague o se ponga a disposición del trabajador, ello siempre y cuando se cumplan las condiciones que expresamente se señalan en la segunda parte, del inciso primero, del N°6, del artículo 31, de la LIR, esto es, cuando ellas sean repartidas a cada empleado y obrero en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los empleados o a todos los obreros de la empresa.”

Si bien, no es determinante de acuerdo con la instrucción impartida para efectos del trabajador, la empresa tiene que aplicar un sentido equitativo para todos los trabajadores para que este gasto sea aceptado, dejando un criterio amplio a lo que se refiere al criterio de universalidad y uniformidad.

En este caso el análisis del oficio, el trabajador en caso de recibir un monto por parte de la empresa sería considerada como una indemnización, aplicando los criterios de topes por parte del CdeIT, complementado por el monto exento de la LIR. Así mismo, la empresa pudiera utilizar el monto desembolsado por concepto

de indemnización, sólo si esto es un beneficio que pudiera ser entregado a los trabajadores de similares labores, esto de no ser un trato al alcance de todos, cae directamente como un gasto rechazado, por el hecho de no tener ninguna obligatoriedad con el trabajador y corresponder a un desembolso injustificado.

4.3 Análisis de conceptualización de universalidad y uniformidad desde el punto de vista de tributación

De acuerdo con diversas normativas legislativas, no se encuentra definido y tampoco desarrollado un concepto de universalidad y uniformidad, debido a que se aplica el sentido tanto práctico como común que podrían verse aplicado en ambos términos en cuanto a lo que respecta el ámbito tributario. Sin embargo, existen indicios sobre conceptos que para efectos del SII pudiesen considerarse un desarrollo de este tema.

Si bien para efectos de análisis sobre este trabajo de investigación, el concepto de universalidad y/ uniformidad lo podremos desarrollar de acuerdo con lo que se puede interpretar por medio del artículo 31° Número 6 de la LIR, que se menciona lo siguiente:

“6°.- Sueldos, salarios y otras remuneraciones pagados o adeudados por la prestación de servicios personales, incluso las gratificaciones legales y contractuales, y, asimismo, toda cantidad por concepto de gastos de representación. Las participaciones y gratificaciones voluntarias que se otorguen a los trabajadores se aceptarán como gasto cuando se paguen o abonen en cuenta y siempre que ellas sean repartidas a cada trabajador en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa.”

Si bien no es una clara definición, podemos observar que existen criterios que se pueden asumir como una interpretación, el hecho de que el legislador por medio de su redacción en este artículo vincula que todos los desembolsos deben mantener el sentido de proporcionalidad y aplicación para todo el personal que se encuentre contratado, es decir, todos aquellos que posean un beneficio o algún acuerdo general dentro de una institución. No obstante, hay que distinguir que el sentido de uniformidad trata de resaltar que, si bien todos los trabajadores pueden tener derecho a un beneficio, eso no quiere decir que todos tengan una igualdad en cuanto a los montos que cada trabajador pueda recibir o alguna bonificación que cierta área de una empresa pueda recibir, dejando a criterio de cada empleador la forma de determinar cómo poder atribuir ciertos beneficios a los trabajadores, ya sea por medio de metodologías de cálculo o bien algún sentido de desempeño que pueda tener sólo cierta área de una institución, como son los casos de bonificaciones por ventas, término de obra, zonas extremas, bonos de gestión, entre otros desembolsos.

4.4 Indemnización voluntaria en actos de conciliación

De acuerdo con los puntos precedentes, los gastos debieran aplicar para todos los trabajadores de forma general, pero además existen situaciones que pudieran nacer desde una creación judicial, como son las demandas o juicios laborales que pudiera darse una empresa con un trabajador.

El oficio N°648 de 09/04/2018 del SII, analiza la realidad judicial que existe en cuanto a los comparendos laborales que existen entre trabajadores y empresas, y la forma de llegar a una compensación para tener un término laboral mediante un

acuerdo entre ambas partes, fijando términos en los cuales ambos quedan de acuerdo para llegar a un fin judicial y poder dar por terminada la instancia en que ambas personas tanto jurídica como natural tenían frente a un juez.

Hay que destacar, que el oficio hace mención de la obligación de cumplir el acuerdo judicial, señalando:

“Hace presente que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 267 del Código de Procedimiento Civil, el Acta de la Conciliación se estima como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, que las partes no pueden modificar, y que producen cosa juzgada, por lo que cualquiera de las partes puede exigir su cumplimiento.”

Si bien esto cae dentro del carácter de un gasto inevitable, aún no es suficiente para determinar si es un gasto aceptado frente al SII, dado que lo que se pone en duda es el verdadero hecho de la demanda judicial, como así lo hace ver el análisis del punto número 4:

“De esta forma, si por ejemplo se consigna como término del contrato, el mutuo acuerdo de las partes, los montos que no correspondan a indemnizaciones legales de carácter laboral, deberán ser consideradas como indemnizaciones voluntarias, y por lo tanto podrán ser rebajadas como gasto tributario en el ejercicio que se paguen o se pongan a disposición del trabajador, siempre y cuando se cumplan las condiciones que expresamente se señalan en la segunda parte, del párrafo primero, del N°6, del artículo 31, de la LIR.”

Ahora bien, como juicio laboral, al momento de cerrar esta instancia por medio de un acta de conciliación, existen montos adicionales que pudieran ser imputados dentro del monto a pagar entre el trabajador demandante ante la empresa demandada, tales montos como multas, intereses y en algunos casos existen honorarios de abogados que se pudieran encontrar asociados en estos juicios. Estos desembolsos que se encuentran inmersos dentro del monto total que se encuentra demandado, no caen dentro de la categoría necesario y generan el concepto de gastos rechazados, debido a que estos montos no cumplen los requisitos de estar relacionados al giro de la empresa y tampoco son vitales para producir rentas. Esto data claramente en la misma resolución al sostener que:

“... por lo que cualquier otra suma, recargo o indemnización que no tenga su origen en la prestación de dichos servicios, sino que, en la aplicación de sanciones por la infracción de obligaciones legales o contractuales, si bien son obligatorias para la empresa al constar en una Acta de Conciliación laboral, no pueden ser deducidas como gasto al no cumplir con los requisitos de estar relacionados con el giro de la empresa y ser necesarios para producir las rentas de esta.”

4.5 Impacto en criterios, de acuerdo con la ley 21.210 “modernización tributaria”

De acuerdo con los cambios descritos de acuerdo con la nueva ley N°21.210 de modernización tributaria, que fue promulgada el 24 de febrero del año 2020, con vigencia a contar del 1 de enero del año 2020, el artículo 31 número 6 de la LIR, dentro de sus primeros 2 párrafos, queda de la siguiente forma:

“6° Sueldos, salarios y otras remuneraciones, pagados o adeudados por la prestación de servicios personales.

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.”

En relación a lo que se encontraba establecido previamente, en la nueva ley tanto los conceptos de universalidad y uniformidad se encuentran diluidos en medio de lo que la redacción de lo que el legislador desea exponer, dejando en claro que esto dependerá directamente de las funciones que realice cada trabajador o bien, su cargo dentro del organigrama de la empresa, haciendo alusión que existirán distinciones entre algunos segmentos dentro de una misma institución, como son los casos de bonificaciones del departamento de ventas, de altos ejecutivos, departamento de producción, entre otras áreas que pudieran aplicar ciertos beneficios que otros segmentos de la empresa no tendrían derecho a recibir, debido a la naturaleza del servicio que cada área entrega.

Además, se estipula que para que pueda ser utilizado este gasto por parte de la empresa, estos montos deben haber sido ya entregados al trabajador beneficiario y además los impuestos separados dispuestos a ser depositados en arcas

fiscales, este punto es importante destacar, dado que en los finiquitos de trabajo, pudiera darse el caso de un cambio de año y estos montos no pudieran ser utilizados, los casos más recurrentes serán aquellos trabajadores, que ya no pertenecen a una empresa a finales de año, dejando el finiquito para el siguiente período tributario y la empresa no puede reconocer este tipo de gastos por el efecto de la temporalidad de desvinculación frente al cobro de un finiquito.

Otra de las modificaciones que tiene la ley de modernización tributaria, se encuentra:

“... Asimismo, se aceptará como gasto las remuneraciones pagadas al cónyuge o conviviente civil del propietario o a sus hijos, en la medida que se trate de una remuneración razonablemente proporcionada en los términos del párrafo anterior y que efectivamente trabajen en el negocio o empresa”.

Este nuevo criterio, permite que las remuneraciones tanto de un cónyuge como de algún hijo correspondiente a un propietario de la empresa puedan ser consideradas como un gasto aceptado dentro del resultado tributario. Hasta el año pasado, el sueldo de la cónyuge y de los hijos menores de 18 años, se encontraban dentro de las partidas agregadas en la RLI, bajo el ART. N°33 letra B (que bajo la nueva ley ya se encuentra derogado) y sujetas a impuesto único de un 40% que se encuentra estipulado en el ART. N°21 de la LIR.

Hay que considerar también que, de acuerdo a lo que se expresa en la citada ley, no existe una clara definición en cuanto a la razonabilidad, dado que depende en gran cantidad al criterio que se entienda por un monto para considerar como una

“remuneración razonable”, si bien existe una lógica tanto social como empresarial, en cuanto a las proporciones y/o montos que pudiesen ser, habría que evaluar cada caso de forma individual, aplicando parámetros como sustentabilidad de la empresa, preparación académica del cónyuge y/o hijos, entre otros factores a considerar ante una eventual fiscalización.

También hay que considerar el hecho de que pasarían a ser un trabajador dentro de la empresa y en un futuro, los cambios que arrastra la modernización tributaria también pudieran darse la posibilidad de una indemnización tanto legal como voluntaria, teniendo un menor impacto tributario a lo que la norma establecía antes de la reforma ya mencionada.

5.1 Conclusiones subtema

Durante el desarrollo del proceso de investigación, se ha logrado analizar y establecer que si bien, existen indemnizaciones laborales que una empresa pueda tener como obligación con sus trabajadores, también existen casos donde no teniendo la necesidad de hacer un desembolso, los empleadores pueden llegar a tener acuerdos voluntarios con sus trabajadores, manteniendo un criterio práctico y aceptado frente al ente fiscalizador del SII.

Los criterios de universalidad y uniformidad no son términos que se encuentren analizados y desarrollados por alguna circular o en la misma ley de impuestos, se utilizan bajo conceptos que se encuentran desarrollados por medio de criterios adquiridos por prácticas generales y costumbres que legalmente se han adquirido en el tiempo.

Si bien las resoluciones judiciales dictadas por un juez se encuentra bajo el calificativo de gasto acepto, existen juicios laborales donde no necesariamente nacen por el criterio de un juez, si no por medio de conciliaciones que existen entre trabajador y ex empleador, si bien, esto corresponde como algo ineludible e inevitable, debido a que son instancias que se generan para poder llegar a un fin judicial, el SII ha fijado que se podría considerar como gasto aceptado si existe una naturaleza real de una obligación pendiente y además, en caso de algún monto que nace de la voluntad del antiguo empleador, esto podría considerarse gasto si realmente cumplen los criterios que se dictan por medio del Art. N°31 de la LIR.

Lo anterior no quiere decir que los montos correspondientes a multas e intereses caerían dentro de esta categoría, ya que éstos se encuentran considerados como gastos rechazados, siendo aplicables el impuesto único que se menciona en el ART. N°21 de la LIR.

Por otro lado, la ley 21.210 que corresponde a la modernización tributaria, modifica ciertos criterios que analizamos del ART. N°31 número 6 de la LIR, desplazando los conceptos de universalidad y uniformidad hacia un concepto más genérico y funcional, quedando como un concepto de gasto más entendible que el anterior, privilegiando la esencia de que los desembolsos orientados hacia los trabajadores, no hay que hacer la distinción de aceptado o rechazado, más bien deja al criterio de que estos costos son parte del desarrollo del giro y manteniendo un criterio de justificación frente al SII.

Hasta el año 2019 los gastos correspondientes a las remuneraciones pagadas al cónyuge no se reconocían como gasto aceptado, no obstante, en el actual proyecto de modernización tributaria -Ley N°21.210- lo anterior se flexibiliza, cuestión que beneficiaría en gran medida a las PYMES, donde las familias que trabajan en la misma empresa puedan usar este beneficio para la disminución de la base del pago de impuestos que se somete a la personalidad jurídica. Así también aquellas remuneraciones asociadas a los hijos también se pueden utilizar como gasto aceptado, antiguamente la norma establecía una cláusula sobre la edad que debía tener, sin embargo, ahora ya no existe este impedimento y abre la posibilidad de no tener conflictos en caso de realizar un contrato en estas empresas familiares.

Bibliografía

1.-

Normas internacionales de Información Financiera. 2006. Marco Conceptual.

2.- Decreto Ley, No. 824, Aprueba texto que indica de la Ley sobre impuesto a la renta. Ministerio de Hacienda, Chile. Promulgada 27/12/1974, Última versión 06/02/2019.

3.- Decreto con Fuerza de Ley, No. 1, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, Chile. 31/07/2002, Última versión 1/09/2019.

4.- Centros de Estudios Tributarios, “Indemnizaciones por término del contrato de trabajo”, Revista de Estudios Tributarios de la Universidad de Chile, N°27, pp 2-13.

5.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°009. 05/01/2017. Tributación de indemnizaciones por años de servicio pagadas en exceso de las 90 UF a que se refiere el inciso final del art. 172, del Código del Trabajo.

6.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°359. 26/02/2010. Situación tributaria de indemnización por años de servicios, pagada en forma voluntaria tanto respecto del trabajador beneficiario de la renta como de la empresa empleadora – Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos, a través de Circular N°29. de 17/05/1991.

7.- Servicio de Impuestos Internos. Circular N°18. 17/02/1976. Primera categoría. Indemnizaciones por años de servicio.

8.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°2357. 26/10/2017. Gastos necesarios efectuados por una fundación.

9.- Dirección del trabajo. Ordinario N°2059/175. 22/05/2000. Cambio de empresa.

10.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°233. 28/01/1999. Situación tributaria de indemnización por años de servicios, pagada en forma voluntaria tanto respecto del trabajador beneficiario de la renta como de la empresa empleadora.

11.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°648. 09/04/2018. Situación tributaria, en relación a la Ley sobre Impuesto a la Renta, de los pagos provenientes de Conciliaciones que ponen término a juicios laborales.

12.- Dirección del trabajo. Ordinario N°3730 13/07/2018. Pagos de horas extras en el calculo de la indemnización por años de servicio.

13.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°2045. 01/09/2011. Tratamiento tributario de la indemnización por vacaciones de más de dos periodos.

14.- Dirección del trabajo. Ordinario N°1916 11/04/2016. Inclusión en la base de calculo de las indemnizaciones que son pagadas de forma anual, que por convenio colectivo se entrega mensualmente a sus trabajadores en carácter de anticipo.

15.- Dirección del trabajo. Ordinario N°6287 28/12/2017. La obligación que debe cumplir el empleador dado su poder de dirección para que el trabajador haga uso de sus vacaciones, aun cuando él no quiera hacer uso de ellas.

16.- Servicio de Impuestos Internos. Circular N°59. 09/10/1997. Tratamiento tributario de los gastos de vehículos de propiedad del trabajador.

17.- Dirección del trabajo. Ordinario N°3747 16/08/2004. Tope legal de 90 UF de la indemnización por años de servicio.

18.- Corte apelaciones de Santiago. Rol 6854-2007. Pronunciamiento respecto a la causal de despido del ART. N°160 número 6 del CdeIT.

19.- Corte Suprema, Rol 292-2013. Pronunciamiento respecto a la causal de despido del ART. N°160 N°5 del CdeIT.

20.- Servicio de Impuestos Internos. Oficio N°988. 12/06/2014. Tratamiento tributario para el trabajador que recibe una mayor indemnización por aplicación de ART. N°168 del CdeIT.