

EMOLUMENTOS NO IMPONIBLES: DIFERENCIAS PREVISIONALES Y TRIBUTARIAS

Sergio Arriagada Rojas

Magíster en Planificación y Gestión Tributaria, Universidad de las Américas.
Contador Auditor, Universidad Católica de la Santísima Concepción.
Profesor Magíster en Tributación y Diplomas Área Tributaria, Universidad de Chile.
Asociado a DIAL Consultores Limitada.
sergio.arriagada@tribulex.cl

Resumen: La liquidación de las remuneraciones hacia un trabajador dependiente, lleva una serie de descuentos legales, entre los cuales se encuentran los de carácter previsional y tributario. Con la finalidad de afrontar este proceso, el presente artículo revisa e interrelaciona normas de carácter laboral, previsional y tributario establecidas en sus respectivos cuerpos legales, cuyo contenido debe ser conocido para el buen cumplimiento de las obligaciones tributarias que se suscitan por el pago de ciertos emolumentos que la ley laboral obliga a enterar o por aquellos que se otorgan por la sola voluntad de las partes.

Para estos efectos, se presenta el análisis jurisprudencial de la Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones, como también del Servicio de Impuestos Internos, para así presentar diversas situaciones prácticas en el cálculo del impuesto único a los trabajadores.

Palabras claves: Remuneración, Haberes no imponibles, Asignaciones, Haberes no Tributables, Compensación.

1. INTRODUCCIÓN

El que se configure un contrato de trabajo, y por ende la obligación del pago de una remuneración, genera obligaciones en lo que se refiere al entero de cotizaciones previsionales e impuestos, que siendo de cargo del trabajador, es su empleador el llamado a hacer las retenciones correspondientes para su posterior entero a las instituciones previsionales y a la Tesorería General de la Republica.

En ese contexto, debemos recordar que para que exista remuneración debe necesariamente existir un contrato de trabajo. Es así que Luis Lizama señala que *“sin remuneración para el trabajador no hay relación laboral, sino que trabajo voluntario, o bien, trabajo forzoso”*.¹

La doctrina laboral nos señala que *“se entiende por remuneración la contraprestación cuyo contenido mínimo se encuentra establecido, por la ley o el convenio colectivo, y que tiene por objeto retribuir al trabajador por los servicios prestados y por ponerse a disposición del empleador”*.²

Frente a esta obligación que recae en el empleador, la cual es remunerar a su trabajador por sus servicios prestados, diversa normativa laboral y previsional establecen una misma definición para el concepto de remuneración.

Por su parte, la Ley de Impuesto a la Renta no contiene una definición a este concepto, siendo asimilable a juicio de este autor, al concepto general de renta establecido en el artículo 2 N°1 de la ley.

2. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN PARA EFECTOS LABORALES Y PREVISIONALES

El Código del Trabajo en su artículo 41 define el concepto de remuneración, y a su vez señala de manera taxativa cuales de los emolumentos recibidos no son considerados como tales.

1 Lizama Portal, Luis. Derecho del Trabajo. Editorial Lexis Nexis. Santiago, Chile, año 2003. Pág. 126.

2 William, Thayer y Novoa, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 5° edición. Santiago, 2008. Pág. 153.

Es así como el citado artículo reza de la siguiente forma:

Artículo 41. 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.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Por otro lado, el artículo 14 del Decreto Ley 3.500 de 1980 establece una definición para remuneración, la cual es de suma relevancia al momento de calcular el pago y entero de las cotizaciones, la norma en comento es:

Artículo 14. Se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero del artículo 20 de esta ley.

La parte de remuneraciones no pagada en dinero será evaluada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones conforme a normas uniformes.

De las normas transcritas precedentemente se colige que tanto para efectos laborales y previsionales, debemos considerar la misma definición.

De lo anterior se colige que, la remuneración debe expresarse en dinero, sin perjuicio de aceptar como tal, aquellas de carácter adicional, en especies, las cuales deben ser agregadas para efectos del cálculo de las cotizaciones previsionales

En ese mismo sentido, el inciso 2º, del artículo 41 del Código del Trabajo, realiza una enumeración de las asignaciones que no constituyen remuneración. Es de suma importancia resaltar el carácter taxativo de la enumeración que efectúa el citado inciso 2º, ya que, constituirán remuneración, todos aquellos estipendios que no se encuentren descritos en el inciso 2º del citado artículo del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo, los haberes o emolumentos que no constituyen remuneración son los siguientes:

- i. La asignación de movilización;
- ii. La asignación de pérdida de caja;
- iii. La asignación de desgaste de herramientas;
- iv. La asignación de colación;
- v. Los viáticos;
- vi. Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley;
- vii. La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo;
- viii. Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, y
- ix. En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

Al listado anterior se deben agregar los gastos razonables de ida y vuelta por cambio de residencia del trabajador, tal como lo dispone el artículo 53 del Código del Trabajo. En el mismo sentido se encuentran las compensaciones por feriado legal, tal y como se señala en el artículo 73 del mismo texto legal.

De acuerdo con lo señalado por Daniel Nadal Serri *“los beneficios enumerados en el inciso 2 del artículo 41, no corresponden en esencia a una contraprestación por la labor realizada, si no que se originan en otros fundamentos. De esta manera es evidente que las asignaciones de movilización, de la colación, viáticos y desgaste de herramientas, tienen como causa atenuar los gastos en que incurre indirectamente el trabajador....”*³

El artículo 58 del Código del Trabajo obliga al empleador a *“deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos”*. En ese mismo orden de ideas, los artículos 17, 17 bis, 20, 84, 85 y 92 del Decreto Ley 3.500, establecen los tipos de cotización que deben enterar los trabajadores para el financiamiento de su previsión. A su vez, el artículo 16 del Decreto Ley 3.500

3 Serri Nadal, Daniel. Remuneraciones en el Código del Trabajo. Editorial PuntoLex. Santiago, Chile, año 2007. Pág. 436.

señala que “*La remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento reajustadas considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 90.*

*El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año y será determinado mediante resolución de la Superintendencia de Pensiones”.*⁴

3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN PARA EFECTOS TRIBUTARIOS

La Ley de Impuesto a la Renta, no establece un concepto de remuneraciones para estos efectos, sin embargo, este vocablo se menciona en diversos artículos, por ejemplo, en el artículo 31 inciso cuarto N°6. La norma señala que se acepta como gasto las remuneraciones en que haya incurrido la empresa para conseguir sus objetivos, o en el artículo 42 N°1 cuando se establece el cálculo y pago del Impuesto Único de Segunda Categoría, señalando que se gravan con dicho tributo las asimilaciones a sueldos y gratificaciones que aumenten la remuneración pagada.

Sin perjuicio de lo anterior, se entiende que la remuneración se circunscribe al concepto amplio de renta que está consignado en el artículo 2 N°1 de la Ley de Impuesto a la Renta, el cual señala de manera textual lo siguiente:

“1.-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.”

En la citada definición se utilizan ciertos vocablos, que nos dan un lineamiento para entender el concepto de renta:

- i. **Ingreso:** el ingreso está constituido por la riqueza que fluye desde fuera, es algo que entra, que pasa a ser disponible por alguien o a formar parte del

⁴ Para el año 2018 las resoluciones de la Superintendencia de Pensiones son las N° 28, en línea <http://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-12947_recurso_1.pdf> [Consulta: Junio de 2018] Y 29 DE 05.01.2018.

patrimonio de una persona. Además, el ingreso debe ser determinable o apreciable en dinero. Las fuentes de un ingreso podrían ser el trabajo humano, el capital, o la combinación de trabajo y capital (Manual del SII⁵, Párrafo 6 (11)21 del Volumen 6)

- ii. **Utilidad:** Según el diccionario, utilidad es el “provecho o interés que se saca de una cosa”. La definición de renta también incluye los ingresos que tengan el carácter de utilidad y que provengan de un conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad, lo que se conoce con el nombre de actividad. (Manual del SII, Párrafo 6 (11)22 del Volumen 6)
- iii. **Beneficio:** Es el bien que se hace o se recibe. También significa utilidad, provecho. Solo el beneficio susceptible de apreciación pecuniaria es el que se debe considerarse para los fines de la Ley de Impuesto a la Renta. Por ejemplo: constituye beneficio el goce de casa habitación sin obligación de pagar arriendo, la alimentación gratuita, la remisión de una deuda, etc. . (Manual del SII, Párrafo 6 (11)23 del Volumen 6)
- iv. **Incremento de Patrimonio:** es el crecimiento de los bienes corporales o incorporeales, susceptibles de apreciación pecuniaria de una persona. No es necesario que este crecimiento de los bienes o enriquecimiento tenga su origen en una fuente conocida o se identifique con utilidades o ingresos de una actividad, para su calificación como renta. Es solo suficiente su existencia. (Manual del SII, Párrafo 6 (11)23 del Volumen 6)

En ese mismo contexto, el Servicio de Impuestos Internos en la Circular 132 de 1976 señala que *“Atendida la gran amplitud que la definición legal otorga al concepto de renta, cabe concluir que para que un ingreso se repute como renta basta que él represente una utilidad o beneficio proveniente de una cosa o actividad, sin que sea determinante en dicha calificación el ánimo o finalidad perseguida en las operaciones generadoras del ingreso, como tampoco el destino que voluntaria, contractual, reglamentaria o legalmente deba darse a las citadas utilidades, beneficios o incrementos de patrimonio.*

Por lo tanto, no es impedimento para catalogar a un ingreso de renta la posible ausencia del ánimo o afán de lucro en las operaciones que se realizan, ya que es suficiente que dicho ingreso constituye un beneficio para ser calificado como tal. Al efecto, debe tenerse presente que el lucro es sólo una de las muchas formas

5 SII, en adelante abreviación del Servicio de Impuestos Internos.

posibles de beneficio económico, de donde resulta, entonces, que no todo beneficio económico lleva implícito necesariamente el lucro”.

Así las cosas, el concepto de renta es lo suficientemente amplio como para gravar cualquier suma que reciba el trabajador, dado que desde su definición e interpretaciones de esta no establece una restricción, es así como el ya citado artículo 42 N°1 de la Ley de Impuesto a la Renta señala que:

“Artículo 42.- Se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, sobre las siguientes rentas:

1.- Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.”

Como se puede apreciar, esta norma solo restringe del gravamen a los dineros que se destinan a los fondos previsionales y a los gastos de representación.

De lo anterior se desprende que para los efectos de determinar cuáles son las cantidades que recibe el trabajador de su empleador y que no se gravan con el impuesto de segunda categoría, nos debemos ceñir a los ingresos no constitutivos de renta que están señalados en el artículo 17 del mismo texto legal, los cuales se relacionan directamente con la materia de estudio:

- i. Artículo 17 N°1: No constituye renta: La indemnización del daño emergente y daño moral.
- ii. Artículo 17 N°2: No constituye renta: Las indemnizaciones por accidentes del trabajo.
- iii. Artículo 17 N°13: No constituye renta: La asignación familiar, beneficios previsionales e indemnización por desahucio o retiro.
- iv. Artículo 17 N°14: No constituye renta: La alimentación, movilización o alojamiento proporcionado al empleado u obrero en interés del empleador.
- v. Artículo 17 N°15: No constituye renta: La asignación de traslación y viáticos.
- vi. Artículo 17 N°18: No constituye renta: Las cantidades percibidas o los gastos pagados con motivo de las becas de estudio.

Como se aprecia, no existe una armonía entre los preceptos que son considerados como no imponibles para efectos laborales y previsionales, y las cantidades que pudiesen ser consideradas o no como no constitutivos de renta. En atención a ello, en el numeral siguiente se analiza los preceptos señalados en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, desde la perspectiva laboral, previsional y tributaria.

4. ANÁLISIS DE LOS HABERES CONSIGNADOS EN EL INCISO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 41 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Tal como se transcribió anteriormente, la citada norma establece una definición taxativa de los emolumentos que no se deben considerar como remuneración:

- i. La asignación de movilización;
- ii. La asignación de pérdida de caja;
- iii. La asignación de desgaste de herramientas;
- iv. La asignación de colación;
- v. Los viáticos;
- vi. Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley;
- vii. La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo;
- viii. Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, y
- ix. En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

En ese contexto a continuación se realiza un análisis de cada una de ellas:

4.1. Asignación de Movilización

La asignación de movilización tiene por objeto cubrir los gastos en que incurre el trabajador para ir y volver desde su domicilio o residencia al trabajo. Dado lo anterior, estas sumas tienen el carácter de indemnización y debe ser acordada en el respectivo contrato individual o colectivo de trabajo.

Originalmente este beneficio proviene del artículo 20 del DL N° 97 de 1973, el cual fijaba una suma de 720 escudos, más sus respectivos reajustes (\$386 a Mayo de 1988).

Con posterioridad, el legislador mediante la Ley 18.717, se incorpora dicho emolumento a la Ley de Impuesto a la Renta mediante su incorporación en el artículo 17 N° 14.

4.1.1. Tratamiento Laboral y Previsional

Como se señaló anteriormente, esta suma al estar consignada de manera taxativa en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, corresponde a un haber no imponible para estos efectos. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo establece que esta bonificación debe ser de un monto razonable y prudente⁶, El monto pactado debe tener relación directa además con los días efectivamente trabajados, por lo que, en el caso de convenirse este tipo de asignación, en el contrato debe quedar estipulado que su monto será cancelado por día efectivamente laborado o bien si se pacta una asignación de carácter mensual indicar que esta será proporcional a los días que el trabajador efectivamente preste servicios.⁷

Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social en el Dictamen N°2.879 del 12 de Agosto de 1983, señala que adquirirán el carácter de imponible en la medida que las sumas otorgadas por esos conceptos excedan el gasto razonable de alimentación y movilización en que el trabajador deba incurrir con motivo del desempeño de sus labores correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular”.

4.1.2. Tratamiento Tributario

Como se señaló anteriormente, el artículo 17 N°14 de la Ley de Impuesto a la Renta, establece que la movilización es un ingreso no renta, siempre que sea razonable a juicio del Director Regional.

En ese sentido, el SII a través de la Circular N°36, de 30.06.1988 estableció que dichas sumas serán gasto aceptado e ingresos no renta siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- i. Que dicha asignación se otorgue en base a la tarifa más económica que debe pagar cada trabajador en un vehículo común de la locomoción colectiva, para trasladarse desde su domicilio particular al lugar donde desempeña sus funciones laborales habituales, y viceversa;
- ii. Que la cuantía de tal beneficio se determine de acuerdo al número de pasajes o viajes que debe pagar cada trabajador en el medio de transporte indicado para su traslado desde su domicilio al lugar de su trabajo habitual, y viceversa,

6 Ordinario N° 0592/034, de fecha 26.02.2002, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-76080.html>> [Consulta: Junio de 2018].

7 Ordinario N° 0613/041, de 29.01.1998, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86981.html>> [Consulta: Junio de 2018].

- iii. Que la mencionada asignación diga relación con períodos efectivamente trabajados; y
- iv. Que el monto de la referida asignación se acredite por parte de la empresa mediante la confección de una planilla, con indicación del nombre de cada trabajador, domicilio de estos y cantidad asignada diariamente por concepto de movilización, bajo las condiciones detalladas precedentemente.

Cuando el monto de la asignación de movilización otorgada a los trabajadores exceda del que corresponda de acuerdo a las condiciones antes mencionadas, o de aquel que determine el Director Regional en uso de sus atribuciones en cada caso particular, el excedente se considerará renta para sus beneficiarios, adicionándose a las remuneraciones ordinarias del período de que se trate (mes, quincena, semana o día), conformando un solo total o base imponible para la aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría”

4.2. La Asignación de Pérdida de Caja

Es una asignación que puede pactarse con los trabajadores que realizan labores de recaudación o pago de dineros, como así también en aquellos casos de trabajadores que realizan la venta y entrega de productos directamente al público.

Al monto de la asignación de pérdida de caja, el empleador puede deducir el monto de las pérdidas que tengan los trabajadores en el respectivo mes, es por ello que el monto perdido podrá descontarse al trabajador hasta enterar incluso el total de la asignación que le correspondería percibir al trabajador e incluso abarcar más de un mes.⁸

4.2.1. Tratamiento Laboral y Previsional

Esta no es una asignación a los que los trabajadores tengan derecho por el solo hecho de realizar por labores de cajeros o tesorerías, debiendo ser acordada entre las partes en el contrato de trabajo, como así también el respectivo descuento en el caso de que se produzcan pérdidas o extravíos de dinero o mercaderías⁹.

En cuanto al monto que se puede pactar de asignación de pérdida de caja, debemos señalar que el monto máximo a convenir estará dado por las necesidades que se quieren cubrir, en relación con la cuantía de los dineros o valores que manejan los

8 Ordinario N° 3516/113, de 28.08.2003, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62976.html>> [Consulta: Junio de 2018].

9 Ordinario N° 807/034, de 08.02.1988, Dirección del Trabajo.

trabajadores, pero el monto debe ser el razonable y prudente para tales fines¹⁰. No se establece en la jurisprudencia un máximo para esta asignación o un porcentaje determinado de la remuneración del trabajador sino que debe analizarse cada caso en particular siendo el principal elemento a tener en consideración el monto que se maneje en dinero o especies

En este sentido, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) señaló en el Dictamen Ord. 2.879, de 12.08.1983 que *“las asignaciones excluidas del concepto de remuneración por el artículo 41 del Código del Trabajo, no serían impositivas en la medida que las sumas pagadas no excedan el gasto razonable en que deba incurrir el trabajador por el desempeño de su función, correspondiendo al Inspector del Trabajo calificar esta circunstancia en cada caso particular.”*

De tal suerte que, para efectos previsionales dichas sumas son consideradas como no impositivas siempre y cuando correspondan a un monto razonable y prudente, que debe constar en el contrato de trabajo.

4.2.2. Tratamiento Tributario

No existe dentro de las normas del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la renta, un numeral que trate específicamente este tipo de emolumentos. Sin perjuicio de aquello, el Servicio de Impuestos Internos ha señalado en reiterados pronunciamientos¹¹, que estas asignaciones al tener el carácter indemnizatorio no se afectarían con los impuestos que gravan la Ley de Impuesto a la Renta.

El Servicio de Impuestos Internos había señalado a través del Suplemento 6(13)-10, de 15-10-64 que dichas sumas eran un ingreso no renta para el trabajador.

4.3. La Asignación de Desgaste de Herramientas

La asignación por desgaste de herramientas es una suma de dinero que se otorga al trabajador que labora con herramientas de su dominio en compensación por el desgaste que puedan experimentar estas últimas, a causa de su uso¹². Esta asignación

10 Ordinario N° 3516/113, de 28.08.2003, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62976.html>> [Consulta: Junio de 2018].

11 Suplemento SII, 6(13)-10, de 15-10-64 y Circular 109 de 20.10.1978, en línea <<http://www.sii.cl/documentos/circulares/1978/circu109a.htm>> [Consulta: Junio de 2018].

12 Consulta Dirección del Trabajo, “¿Cuál es el monto que se puede pagar como asignación por desgaste de herramienta?”, del 9 de abril de 2018, en línea <<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60239.html>> [Consulta: Junio de 2018].

no es un derecho que emane de las normas laborales para aquellos trabajadores que en la prestación de los servicios convenidos utilicen herramientas de su propiedad, sino que es una asignación que emana del acuerdo entre las partes, debe materializarse en el respectivo contrato de trabajo o bien en los instrumentos colectivos que en la empresa existan.

4.3.1. Tratamiento Laboral y Previsional

Dado que esta asignación tiene el carácter de indemnizatorio, el monto para que sea considerado como razonable o prudente, en virtud de lo anterior, el monto que se acuerde cancelar, debe ser acorde al valor de la herramienta utilizada en la prestación de los servicios y el desgaste que esta sufra de acuerdo al tipo de trabajo que se realice, por tanto se debe tener en cuenta el valor de la herramienta, la vida útil de esta y el desgaste normal del bien. Si esta asignación no es considerada de un monto razonable o prudente por parte de las entidades fiscalizadoras, pasa a ser considerada una mayor remuneración por lo cual sería imponible para efecto de cotizaciones previsionales¹³.

En este mismo sentido, la Superintendencia de AFP (actual Superintendencia de Pensiones), en el **Dictamen N° FIS – 492 de 01.06.1994** señaló que un bono de kilometraje y uso de máquinas establecidas como forma de devolver los gastos incurridos por un trabajador, que aporta su automóvil para desarrollar su trabajo, son emolumentos que no tienen el carácter de remuneración, constituyendo ingresos de naturaleza no imponible. Correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar cada caso en particular.

4.3.2. Tratamiento Tributario

Al revisar y a analizar la diversa normativa tributaria, damos cuenta de que no existen disposiciones que califiquen esta asignación como un ingreso no constitutivo de renta. Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio de Impuestos Internos establece en la Circular N°59 de 1997, la posibilidad de reembolsar a los trabajadores que ocupen sus vehículos en labores de la empresa, los gastos y depreciaciones asociados a dicha labor. En este sentido, el organismo fiscalizador señala que estas cifras son consideradas como un gasto de traslación, clasificándola dentro del artículo 17 N°15 de la Ley de Impuesto a la Renta.

13 Dictamen N° 1367/080, de 30.03.1998, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86258.html>> [Consulta: Junio de 2018].

Para que se cumpla lo antes dicho, dichos pagos se deben ceñir a lo siguiente:

Será considerado un ingreso no renta para el trabajador si:

- i. Se ajusten a límites razonables en función del destino a fines de la empresa
- ii. Que el valor del vehículo (IVA¹⁴ Incluido) no supere las 500 UF¹⁵.

Las sumas a reembolsar deben ser los siguientes:

- i. 50% de los siguientes valores
 - b. Depreciación (Vida Útil 5 años con un valor residual de 60 UF)
 - c. Del seguro
 - d. Del valor de la patente
 - e. De los gastos de reparación del vehículos y compra de neumáticos
- ii. 100% del gasto en aceite, filtro y bencina

Lo anterior con un tope de:

- i. 0,00222 UTM¹⁶ por kilómetro recorrido (\$ 105,01 a abril de 2018)
- ii. Más 10 litros de bencina por cada 100 Kms¹⁷ recorridos con tope de 2.200 Kms. (93 octanos sin plomo)

La misma norma dictamina que para las empresas será gasto aceptado, cuando la empresa cumpla con lo siguiente:

- i. Se acredita la obligación de pago (contrato),
- ii. Se acredite que el vehículo es de propiedad del trabajador,
- iii. Las sumas a reembolsar se determinan en base a un procedimiento objetivo (Registro de Ruta),
- iv. Cada trabajador lleva una bitácora para registrar sus recorridos,
- v. La empresa confecciona una Planilla de Gastos reembolsados,
- vi. No se pretende financiar el traslado de la casa al trabajador,
- vii. No se otorguen a todos los trabajadores en forma generalizada, (necesariamente el trabajador debe ser vendedor en terreno, supervisor de cobranza) debiendo establecerse cuáles son los que cumplan las condiciones,
- viii. Se debe comunicar al SII la incorporación al sistema.

14 IVA, en adelante abreviación de Impuesto al Valor Agregado.

15 UF, en adelante abreviación de la Unidad de Fomento.

16 UTM, abreviación de Unidad Tributaria Mensual.

17 Kms, en adelante abreviación de Kilómetros.

4.4. Asignación de Colación

Se debe entender por colación el alimento que ingiere el trabajador durante el descanso otorgado en la jornada diaria de trabajo, es decir, aquel que se consume con el objeto de recuperar las energías gastadas durante la primera parte de la jornada laboral y que le permite afrontar lo que queda de la misma¹⁸, este beneficio al igual que los anteriores tiene por objeto indemnizar el gasto en el que incurre el trabajador por concepto de la alimentación en el cual incurre durante su jornada de trabajo.

Este beneficio tiene distintas formas de ser enterado, ya sea a través de un bono en su liquidación de remuneraciones mensual o a través de la entrega “real” de la colación, ya sea a través de los vales de colación para que los trabajadores hagan uso de ellos fuera de la empresa, la suscripción de convenios con restaurantes por parte de las compañías, o el otorgamiento directo de este en las instalaciones de la empresa a través de casinos institucionales.

4.4.1. Tratamiento Laboral y Previsional

La Dirección del Trabajo a través de diversos pronunciamientos ha señalado que, aunque este beneficio sea considerado por ley como un ingreso que no constituye remuneración en la medida que “tengan un carácter compensatorio, esto es, sean de un monto razonable y prudente en relación con la finalidad para la cual se han establecido, de entregar al trabajador una suma equivalente al costo real del gasto que le implique alimentarse con motivo del desempeño del trabajo”.¹⁹ En ese mismo sentido el ente fiscalizador preceptúa que “la asignación de colación que se paga a los dependientes que no incurrirían en gasto de alimentación con ocasión de la jornada laboral no tendría un carácter compensatorio de dicho gasto, por lo que constituiría remuneración, de acuerdo con la definición legal, y por ello sería imponible”²⁰

La Superintendencia de Seguridad Social al igual que la Dirección del Trabajo, indica que estas sumas deben corresponder a un monto razonable y prudente, indicando que esa razonabilidad y prudencia la “calificará la respectiva institución de previsión, ante la cual se enteran las respectivas cotizaciones de los trabajadores. Para ello

18 Oficio N°1.280, de 18.06.2007, Servicio de Impuestos Internos, en línea <<http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/adminis/2007/ventas/ja4105.htm>> [Consulta: Junio de 2018].

19 Dictámenes 1650/58, de 15.03.88, y 3160/115, de 28.04.87, Dirección del Trabajo.

20 Dictamen 0592/034 de 26.02.2002, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-76080.html>> [Consulta: Junio de 2018].

esta última debe considerar su monto en relación con el valor que normalmente se paga a los trabajadores por el rubro resultante a ser cubierto por la respectiva prestación, el rango socioeconómico, jerarquía y nivel de las remuneraciones que se pagan a estos²¹.

4.4.2. Tratamiento Tributario

Al igual que la asignación de movilización, el artículo 17 N°14 de la Ley de Impuesto a la Renta, señala que la asignación de alimentación no constituye renta, en la medida que dichos montos sean razonables a juicio del respectivo Director Regional.

Cabe señalar que la Ley de Impuesto a la Renta utiliza el vocablo alimentación, que para estos efectos se entiende que es sinónimo de colación tal como lo señala el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

El Servicio de Impuestos Internos establece los siguientes requisitos copulativos para que dichas sumas sean ingresos no renta para los trabajadores que perciben dichas sumas²²:

- a) Que el monto de la asignación sea uniforme para todos los trabajadores de la empresa;
- b) Que su monto diga relación con el valor de un almuerzo corriente en plaza (colación). Sin embargo, en casos excepcionales su cuantía podrá ser superior en razón del nivel jerárquico del trabajador, permitiéndose que el personal de un rango superior pueda gozar de una asignación de un monto mayor que el resto de los trabajadores de la empresa; y
- c) Que la referida asignación corresponda a días o períodos efectivamente trabajados.

Si el monto otorgado excede de los parámetros establecidos, nos encontramos con una cantidad afecta al mencionado Impuesto Único de Segunda Categoría.

Como se puede apreciar, en este caso, la autoridad tributaria se refiere al monto entregado en dinero, no refiriéndose a la entrega del beneficio a través de Vales de colación o de convenios con restaurants.

21 Dictámenes N°s. 9.757, de 13.09.95 y 7.408 de 08.05.97, Superintendencia de Seguridad Social.

22 Oficio N° 2.497, del 06.06.2001, Servicio de Impuestos Internos, en línea <<http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/adminis/2001/renta/ja214.htm>> [Consulta: Junio de 2018].

Dicha situación si ha sido solucionada en parte por el SII a través del ya mencionado Oficio N°1.280 de 18.06.2007, al señalar que “Teniendo en cuenta esta definición de colación que alude derechamente al almuerzo o comida principal del trabajador, se puede informar que según se ha interpretado en reiteradas ocasiones por este Servicio, esta alimentación es considerada para efectos tributarios como un gasto general del giro de la empresa, siempre que se trate de un desembolso razonable, teniendo en vista los precios de la plaza”.

Dada la interpretación anterior del SII, se produce la duda en cuanto si al entregarse dicho beneficio a través de vales de colación o en casinos de las empresas, si dichas sumas debiesen ser o no consideradas como parte de la liquidación de sueldo mensual que deben recibir los trabajadores dependientes. A juicio de este autor si debiese ser incorporado, dado que estos estipendios forman parte de la base de cálculo de la indemnización por años de servicios ²³, y debiese ser considerado como un gasto general solo para los efectos de la utilización el crédito fiscal del IVA de acuerdo a las normas del artículo 23 N°1 de la Ley del IVA.

4.5. Asignación de Viático

Se debe entender por viático a la “prevención, en especie o en dinero, de lo necesario para el sustento de quien hace un viaje”²⁴. Como se puede apreciar, en este caso el sentido natural y obvio de las palabras nos hace referencia a un monto que se le entrega a un trabajador, para cubrir los gastos en que deba incurrir el trabajador para trasladarse y mantenerse en un lugar distinto a aquel donde vive y presta servicios regularmente.

4.5.1. Tratamiento Laboral y Previsional

La Dirección del Trabajo ha señalado que se debe entender como viático en el ámbito del sector privado a las sumas en dinero que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual.²⁵

23 Ver artículo Indemnización por término de la relación laboral, efectos tributarios para el trabajador, Revista de Estudios Tributarios, (18), pp. 99-125.

24 Definición de “Viático” por la Real Academia Española, en línea <<http://dle.rae.es/?id=bj9wimg>> [Consulta: Junio de 2018].

25 Dictamen N° 4525/069, de 23.06.89, Dirección del Trabajo.

El viático para ser excluido del concepto de remuneración debe ser de un monto razonable y prudente, lo que sucederá cuando los montos que se entreguen guarden relación con el costo real o aproximado que, según el caso y el dependiente que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado, cuestión de hecho que corresponderá calificar al respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular.²⁶

Como se aprecia, para efectos laborales, la Dirección del Trabajo solo señala que este monto debe ser razonable y prudente, no estableciendo su rendición para ningún efecto. Sin embargo la Superintendencia de Seguridad Social establece que está destinada a compensar los gastos de alimentación y alojamiento cuando por razones de trabajo deben ausentarse de su residencia habitual a fin de realizar labores especiales encomendadas por aquellos. Agregándose, que tales pagos deben corresponder a desplazamientos que, por razones sobrevinientes, no se tuvieron en cuenta en los contratos respectivos o que corresponden a situaciones excepcionales dentro de las labores de los trabajadores, los que deben ser de un monto razonable y sujetos a rendición de cuenta y a la debida comprobación del Organismo de previsión correspondiente.²⁷

4.5.2. Tratamiento Tributario

La Ley de Impuesto a la Renta señala en su artículo 17 N° 15 que los viáticos son ingreso no renta quedando esto a juicio del Director Regional del SII.

Al respecto, el Servicio de Impuestos Internos en el Párrafo 6(12)-40.05, Manual del S.I.I. ha establecido un paralelo entre el que este concepto sea considerado Ingreso No Renta y Gasto Necesario para producir la Renta. Es así que señala que las sumas por gastos de traslación y viáticos se estiman como necesarias para producir la renta y se acreditan y justifican fehacientemente para ser deducidas de la renta bruta de la empresa, deben considerarse o calificarse automáticamente como cantidades que no constituyen renta para la o las personas que las perciben. A la inversa, si dichos gastos son estimados como no necesarios para producir la renta, deben calificarse automáticamente como cantidades que constituyen renta para la o las personas que perciben dichas sumas.

De lo expuesto en el número precedente queda en evidencia que para los efectos tributarios pertinentes, es fundamental determinar en primer término si los gastos de traslación y viáticos han sido necesarios para producir la renta de la empresa

26 Dictamen N° 7271/0244, de 06.11.1991, Dirección del Trabajo.

27 Dictamen N° 7788 de 26.07.1995, Superintendencia de Seguridad Social.

que los desembolsa, lo que sólo podrá hacerse una vez producido el gasto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley de Impuesto a la Renta. En efecto, dicho artículo establece que sólo pueden rebajarse o deducirse de la renta bruta los “gastos pagados o adeudados durante el ejercicio anual correspondiente, siempre que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el Servicio”.

Por consiguiente, no podrá aceptarse como gasto de la empresa una provisión para gastos de traslación y viáticos que no se estén adeudando, porque ello significaría que el gasto no se ha efectuado o producido y, consecuentemente, no puede acreditarse o justificarse ni considerarse como necesario.

No obstante, la calificación de necesarios de los gastos de traslación y viáticos, será menester que el monto de dichos gastos se acredite con facturas, boletas, pasajes u otros comprobantes o antecedentes que demuestren la efectividad del gasto y lo razonable de su monto. Al respecto, se tiene en cuenta, por ejemplo, que las líneas aéreas pueden certificar la compra de pasajes de una determinada persona y que los hoteles y restaurantes tienen la obligación de emitir facturas o boletas, por lo menos los que están dentro de nuestro país. En cambio, no ocurre lo mismo con pasajes de ferrocarril, microbuses y demás gastos menores en que su comprobación no es factible del mismo modo que los gastos aludidos en primer término.

Como se puede apreciar, el SII determina que dicha suma será ingreso no renta y gasto necesario, si y solo si este viático es rendido. Si no se rinde, es una mayor remuneración para quien lo percibe y es un gasto rechazado estando afecto entonces a las normas del artículo 21 de la Ley de Impuesto a la Renta.

Sin perjuicio de lo anterior, el SII en la Circular N° 59 de 1977 y en el Oficio N° 761 de 14.04.1997, señala que para que el trabajador no tribute por dichas sumas se deben cumplir los siguientes requisitos:

- i. Que, se compruebe que efectivamente el trabajador se ausentó del lugar de su residencia, y que su ausencia fue para cumplir con las funciones que le encomendó su empleador en otra ciudad.
- ii. Que, la cantidad pagada guarde relación con el rango del trabajador, pues debe suponerse que el viático pagado a un gerente de la empresa u otro ejecutivo debe ser superior al que se pague a un trabajador de menor categoría.
- iii. Que, el pago de estas asignaciones guarde relación con el lugar donde viajó el trabajador, pues es innegable que, en algunas ciudades o lugares del país, los hoteles y otros gastos accesorios son más subidos que en otras ciudades o lugares del país, y

- iv. Que, no se traten de asignaciones por un tiempo indeterminado con el solo objeto de pagar una mayor remuneración al trabajador.

4.6. Asignación Familiar

De acuerdo a las normas del DL N° 150 de 1982, en concordancia con artículo 28° del Decreto Ley N° 97, de 1973, establece el pago de una asignación familiar, que es de cargo del estado, siendo el empleador un mero intermediario con los organismos de seguridad social correspondientes, de tal forma que resulta de toda lógica, su exclusión del carácter de remuneración.

De la misma forma, el artículo 17 N° 13 de la Ley de Impuesto a la renta, señala que dichas sumas son ingreso no renta, lo cual constituye una armonía con lo preceptuado por el Código del Trabajo.

4.7. Reembolso de Gastos

Este beneficio es netamente compensatorio, y se justifica en el evento que corresponde a sumas que el trabajador a desembolsado en representación de su empleador, limitándose este último solo a su reembolso.

4.7.1. Tratamiento Laboral y Previsional

La Dirección del Trabajo ha señalado que aquellas sumas que se paguen a los trabajadores por el concepto de “viáticos de faenas” cancelados a aquellos trabajadores que deban trasladarse dentro de la misma ciudad de residencia, a un punto más alejado de la misma, no corresponden a un viático, dado que no cumplen el precepto de trasladarse a una ciudad distinta de su residencia habitual, por tal razón, dichas sumas al ser reembolsadas deben ser consideradas como una erogación no remuneracional, no siendo imponible para fines previsionales²⁸.

4.7.2. Tratamiento Tributario

No existe pronunciamiento de parte del Servicio de Impuestos Internos con respecto al emolumento pagado. Sin perjuicio de aquello, de acuerdo con la definición de renta transcrita anteriormente, se entiende que en este caso no existe un aumento de patrimonio por parte del trabajador, por tal razón, dicha cifra no debe ser considerada como renta para ningún efecto tributario.

28 Dictamen N° 4002/163 de 31.08.2004, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-69534.html>> [Consulta: Junio de 2018].

5. HABERES NO IMPONIBLES, NO ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Como se apreció en el punto anterior, el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo establece de manera taxativa, que haberes deben ser considerados como no imposables, sin perjuicio de lo anterior, La Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social a través de diversa jurisprudencia administrativa han señalado otras cantidades que se les asigna la misma calificación. Los cuales se detallan a continuación:

5.1. Asignación Pérdida de Herramientas

Se debe entender como asignación de pérdida de herramientas, el pago de una cantidad de dinero mensual, por la posible pérdida de herramientas de propiedad de la empresa, que el trabajador tiene a su cargo, y que el empleador posee la autorización imputar a la misma las pérdidas de herramientas asignadas al trabajador al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra. Esta indemnización posee el carácter indemnizatorio pues busca resarcir a los trabajadores a quienes se les entrega un set de herramientas valorados, del costo asociado a la pérdida de las mismas.

5.1.1. Tratamiento Laboral y Previsional

La Dirección del Trabajo establece que este tipo de asignación es homóloga a la asignación de pérdida caja, es así como el citado organismo fiscalizador señala lo siguiente²⁹:

“1.- Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo jurídico que señala “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”, cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional.

2.- Una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable.”

Como se puede apreciar, lo que hace el citado organismo laboral, es utilizar el principio jurídico de la analogía, utilizando la misma norma que la pérdida de caja, interpretando por tanto que la citada asignación es no imponible.

29 Dictamen N° 1915/027, de 03.05.2011, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-99164.html>> [Consulta: Junio de 2018].

5.1.2. Tratamiento Tributario

No existe norma tributaria que establezca que dichos emolumentos puedan ser considerados como un ingreso no renta. Sin perjuicio de que para efectos laborales y previsionales se pueda hacer uso del principio jurídico de la analogía, este en el derecho tributario no es aplicable, por tanto, debemos entender que en este caso nos encontramos frente a un haber no imponible pero si tributable.

Ejemplo

Claudia Espinoza, presenta los siguientes antecedentes para su confección de liquidación de sueldo correspondiente al mes de Abril de 2018:

- i. Sueldo Base, \$1.000.000
- ii. Gratificación, \$ 109.250
- iii. AFP Habitat, 11,27%
- iv. Isapre, 7% del Imponible
- v. Seguro de Cesantía, 0,6%
- vi. Mensualmente percibe también, \$100.000 como Asignación de Pérdida de Herramientas

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES DE CLAUDIA ESPINOZA			
DESCRIPCIÓN	MONTO \$	DESCRIPCIÓN	MONTO \$
Sueldo Base	1.000.000	AFP Habitat	11,27% 125.012
Gratificación	109.250	Isapre Más Vida	7,00% 77.648
Asignación Pérdida de Herramientas	100.00	Seguro de Cesantía	0,60% 6.656
		Impuesto Único	14.455
TOTAL HABERES	\$1.209.250	TOTAL DESCUENTOS	223.771
Monto Tributable	999.934		
Afecto a Cotizaciones	1.109.250		
Líquido a Pago	985.480		

Como se puede apreciar, las cotizaciones previsionales están calculadas sobre el monto de:

- (+) Sueldo Base
- (+) Gratificación

En cambio, el cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría esta realizado sobre lo siguiente

- (+) Sueldo Base
- (+) Gratificación
- (+) Asignación de pérdida de herramientas
- (-) AFP
- (-) ISAPRE
- (-) Seguro de Cesantía.

5.2. Compensación por Sala Cuna

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, los empleadores que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años.

El empleador puede dar cumplimiento a su obligación de entregar sala cuna, a través de alguna de las alternativas que se indican a continuación:

- i. Creando y manteniendo salas cunas anexas al local de trabajo;
- ii. Creando y manteniendo salas cunas en común con otros establecimientos de la misma área geográfica;
- iii. Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que la mujer lleve a sus hijos menores de 2 años. No corresponde que el empleador pague a la trabajadora o trabajador que tenga derecho a sala cuna una suma de dinero que compense el beneficio de la sala cuna, salvo las situaciones de excepción que se verán más adelante en este tema.

El inciso sexto del artículo 203 del Código del Trabajo dispone que el empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Como se puede apreciar cuando el empleador cumple con su obligación de proporcionar sala cuna mediante el pago de los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora o el trabajador que ejerza este derecho, lleve a sus hijos menores de dos años, podrá designar la sala cuna que estime conveniente, por supuesto si la que escoja está debidamente empadronada o reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), no correspondiendo que la trabajadora o trabajador escoja o elija una sala cuna a su conveniencia.

5.2.1. Tratamiento Laboral y Previsional

Este derecho, cual es la sala cuna es irrenunciable, no siendo procedente su compensación en dinero, sin embargo, la Dirección del Trabajo ha establecido que ante la imposibilidad de otorgar el beneficio que nos ocupa, las partes pueden acordar una compensación en dinero.

Los casos en que puede acordarse la compensación en dinero de este beneficio son:

- i. Que la salud del menor no permita su asistencia a la sala cuna.³⁰
- ii. Que en la ciudad o localidad donde presta servicios la trabajadora no existan salas cunas con reconocimiento Junji³¹.

30 Dictamen N° 6578/086 de 24.12.2015, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108253.html>> [Consulta: Junio de 2018].

31 Dictamen N° 4901/74 de 05.12.2014 Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-104608.html>> [Consulta: Junio de 2018].

- iii. Que el sistema de distribución de jornada de trabajo y descansos al que este afecto la trabajadora impida su utilización³².

En este mismo sentido la Superintendencia de Seguridad Social a través de diversos dictámenes ha señalado que “tratándose de un “Bono Sala Cuna”, éste puede corresponder a una devolución del gasto sujeto a rendición de cuenta, en caso de empresas que dan cumplimiento a la obligación que les impone el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo. En esta situación no se trata de una remuneración, y, por ende, no siendo imponible, no se debe incluir en el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral”³³.

5.2.2. Tratamiento Tributario

En el ámbito tributario, esta asignación no está contemplada en la Ley de Impuesto a la Renta. Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio de Impuestos Internos indica que los montos pagados correspondiente a este tipo de emolumento deben ser consideradas como un ingreso no renta, clasificándolas dentro de las sumas percibidas en el artículo 17 N° 1, esto es como una indemnización por daño emergente³⁴.

No obstante, la compensación del daño o perjuicio tiene que ser en la justa medida de este último para que tenga el carácter de indemnización y no involucre un beneficio que se califique de renta. Por tanto, no queda afecta a impuesto a la renta la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, cuyo monto no exceda de la tarifa más baja que se cobre por dicho servicio en otros establecimientos más cercanos, siempre que sus beneficiarios cumplan los requisitos que establece el Código del Trabajo para la configuración del derecho que se indemniza. Si la compensación excediera del límite indicado, el excedente será renta afecta al impuesto Único de Segunda Categoría.

32 Dictamen N° 642/41, de 05.02.2004, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html>> [Consulta: Junio de 2018].

33 Dictámenes N° 29014, de fecha 09.05.2013, en línea <<https://www.suseso.cl/604/w3-article-37919.html>> [Consulta: Junio de 2018], Dictamen N° 66542, de fecha 17.10.2012, en línea <<https://www.suseso.cl/604/w3-article-37590.html>> [Consulta: Junio de 2018], Dictamen N° 20807, de fecha 08.06.2001, en línea <<https://www.suseso.cl/604/w3-article-31764.html>> [Consulta: Junio de 2018], de la Superintendencia de Seguridad Social.

34 Oficio N° 2.419, de fecha 03.05.1976, Servicio de Impuestos Internos, en línea <http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/adminis/antiores/renta/2419_76.htm> [Consulta: Junio de 2018].

6. HABERES IMPONIBLES NO TRIBUTABLES

Como ya se analizó, el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo, enumera de manera taxativa los conceptos que no deben ser considerados como no remuneracionales, es así, hemos visto aquellos emolumentos que, no habiendo sido considerados en la norma, los organismos fiscalizadores y los han equiparado al mismo tipo.

Sin perjuicio de lo anterior, existe específicamente un tipo de remuneración que es imponible pero que es considerado como ingreso no renta para los efectos del Impuesto Único de Segunda Categoría.

6.1. Becas de Estudios

Beca de estudio es un estipendio o pensión temporal que se concede a uno para que continúe o complete sus estudios.³⁵

Como se puede apreciar, este beneficio va en directo beneficio del trabajador, estableciendo la Ley de Impuesto a la Renta el beneficio para sus hijos. Sin embargo, de la lectura del artículo 41 del Código del Trabajo, nos damos cuenta que el legislador no consideró dichas sumas como un haber no imponible, estando por tanto afecto a cotizaciones previsionales.

6.1.1. Tratamiento Laboral y Previsional

La Dirección del Trabajo³⁶ y la Superintendencia de Seguridad Social³⁷ han señalado que este tipo de pagos, al no estar considerados dentro de lo señalado en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, son remuneración quedando por tanto afectas al pago de cotizaciones.

Como se puede apreciar, estamos frente una cantidad que esta afecta a cotizaciones previsionales, y además, esta suma debe ser considerada para los efectos del pago de indemnizaciones por años de servicios.

6.1.2. Tratamiento Tributario

De acuerdo a las normas del artículo 17, N° 18, de la Ley de Impuesto a la Renta las cantidades pagadas por concepto de beca de estudio son considerados un ingreso no constitutivo de renta.

35 Circular 41 de 28 de Julio de 1999, Servicio de Impuestos Internos, en línea <<http://www.sii.cl/documentos/circulares/1999/circu41.htm>> [Consulta: Junio de 2018].

36 Dictamen N° 3536/171 21.09.2001, Dirección del Trabajo, en línea <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62741.html>> [Consulta: Junio de 2018].

37 Dictamen N° 19155 de 08 de Mayo de 2002, Superintendencia de Seguridad Social.

El Servicio de Impuestos Internos, el concepto de beca de estudio comprende a:

- i. Pagos de matrículas
- ii. Cuotas de enseñanza o escolaridad
- iii. Viáticos
- iv. Pasajes,
- v. Útiles escolares,
- vi. Uniformes escolares,
- vii. Buzos para educación física,
- viii. Chalecos escolares y
- ix. Cuotas de centros de padres³⁸.

Y que sean destinados a

- i. Instrucción básica
- ii. Media
- iii. Técnico-Profesional
- iv. Universitaria
- v. Cursos de perfeccionamiento
- vi. Capacitación

Quedando fuera de este concepto por tanto las ayudas que preste el empleador y que digan relación con jardines infantiles y la compensación del beneficio de sala cuna³⁹.

También quedan fuera del concepto en análisis, las asignaciones de escolaridad, siendo estas sumas cantidades que entregue el empleador y que el trabajador pueda disponer de ellas libremente, sin que deban ser rendidas a quien las otorga, siendo siempre imposables y tributables.

Este beneficio será Ingreso no Renta para quien lo recibe, cuando se cumpla con lo siguiente:

- i. Deben estar destinadas exclusivamente al financiamiento de los estudios motivo de la beca.
- ii. Deben otorgarse en favor del becario mismo, sin la posibilidad que puedan ser aprovechadas por terceros o se les dé un destino distinto.

38 Oficio 3433 de 17 de Agosto de 2001, Servicio de Impuestos Internos, en línea <<http://home.sii.cl/sacn/oficios/JA0374.pdf>> [Consulta: Junio de 2018].

39 Circular 41 de 28 de Julio de 1999, Servicio de Impuestos Internos, en línea <<http://www.sii.cl/documentos/circulares/1999/circu41.htm>> [Consulta: Junio de 2018].

Como se puede apreciar, el ente fiscalizador, se ha preocupado de que el motivo de este pago se cumpla, para que opere el beneficio, poniendo énfasis en que las referidas sumas sean destinadas efectivamente a los fines para los cuales fueron concedidas, esto es, al financiamiento de los estudios motivo de la beca, y en que el pagador de la suma deberá cerciorarse de que se está cumpliendo con el objetivo de la misma, señalando que la segunda condición se cumple por ejemplo cuando la empresa paga por su cuenta el total o parte de los gastos de matrícula y de enseñanza de su personal o de los hijos de estos directamente al respectivo establecimiento educacional.

Ejemplo

Claudia Espinoza, presenta los siguientes antecedentes para su confección de liquidación de sueldo correspondiente al mes de Abril de 2018:

- i. Sueldo Base, \$1.000.000
- ii. Gratificación, \$ 109.250
- iii. Asignación de Movilización, \$ 30.000
- iv. AFP Habitat, 11,27%
- v. Isapre 7% del Imponible
- vi. Seguro de Cesantía, 0,6%
- vii. Mensualmente percibe también, \$100.000 como Beca de Estudio

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES DE CLAUDIA ESPINOZA			
DESCRIPCIÓN	MONTO \$	DESCRIPCIÓN	MONTO \$
Sueldo Base	1.000.000	AFP Habitat	11,27% 136.282
Gratificación	109.250	Isapre Más Vida	7,00% 84.648
Movilización	30.000	Seguro de Cesantía	0,60% 7.256
Becas de Estudio	100.000	Impuesto Único	9.700
TOTAL HABERES	\$1.239.250	TOTAL DESCUENTOS	237.886
Monto Tributable	881.064		
Afecto a Cotizaciones	1.209.250		
Líquido a Pago	1.001.384		

Como se puede apreciar, el monto tributable considera dentro de la base es:

- (+) Sueldo Base
- (+) Gratificación
- (-) Cotización AFP
- (-) Cotización Salud
- (-) Cotización Seguro de Cesantía

7. CONCLUSIÓN

De lo expuesto en las páginas precedentes, resulta claro un emolumento al ser reconocido como remuneración termina afectándose con cotizaciones previsionales, en ese mismo orden de ideas, al ser remuneración para efectos laborales y previsionales, no implica que se afecte con el Impuesto Único de Segunda categoría, siendo la Dirección del Trabajo, el Servicio de Impuestos Internos y las Superintendencia de Seguridad Social, los que establecen los requisitos para que dichas cifras no se graven con cotizaciones previsionales ni impuestos.

De lo anterior se tiene que los emolumentos del artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo, son no imponibles siempre y cuando cumplan con lo preceptuado por los organismos fiscalizadores correspondientes. Estas mismas cifras podrían ser considerados como ingresos no renta, en la medida que estén nombrados dentro del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta, con la sola excepción del desgaste de herramientas y el reembolso de gasto, este último por su carácter no podría ser considerado como renta.

En ese mismo sentido, La Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, reconocen como haber no imponible ni tributable, a los pagos que se realicen por la asignación de pérdida de herramientas y el bono de sala cuna, estando ellos fuera de lo que se señala el ya tantas veces nombrado inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

Con respecto a las becas de estudio, la contingencia se da a nivel previsional, dado que se genera una ambigüedad al ser una suma que no se afecta con impuesto, pero si grava con cotizaciones previsionales. En el ámbito tributario la ambivalencia de este concepto se presenta al no distinguirse en la práctica a la beca de estudio con la asignación de escolaridad, esta última al no requerir una rendición ni el cumplimiento de ningún requisito, es a todas luces tributable para quien la recibe.