

## LA RELIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES DEVENGADAS EN MÁS DE UN PERIODO, ASPECTOS PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS

**Sergio Arriagada Rojas**

Asociado a DIAL Consultores Limitada.

Profesor Magíster en Tributación y Diplomas Área Tributaria Universidad de Chile

Magíster en Planificación y Gestión Tributaria, U. de las Américas

Contador Auditor, U. Católica de la Santísima Concepción

[sergio.arriagada@tribulex.cl](mailto:sergio.arriagada@tribulex.cl)

**Resumen:** La liquidación mensual de remuneraciones conlleva una serie de obligaciones, laborales, previsionales y tributarias por parte del empleador. Con la finalidad de abordar la complejidad de este proceso, el presente artículo tiene por objetivo, revisar e interrelacionar normas de carácter laboral, previsional y tributario establecidas en sus respectivos cuerpos legales, cuyo contenido debe ser conocido por los empleadores para el buen cumplimiento de las obligaciones previsionales y tributarias que se suscitan por el pago de ciertos emolumentos que se devengan en un periodo superior a un mes. Para estos efectos, se presenta el análisis jurisprudencial de la Dirección del Trabajo, como también del Servicio de Impuestos Internos, para así presentar diversas situaciones prácticas en el cálculo del impuesto único a los trabajadores.

**Palabras clave:** Liquidación - reliquidación- remuneraciones- cotizaciones previsionales - Código del Trabajo

## 1. INTRODUCCIÓN

El Código del Trabajo, en su artículo 41 define a las remuneraciones como: *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”*

De acuerdo con la norma citada, se desprende que tienen el carácter de remuneración los estipendios que:

- i. Sean contraprestaciones del empleador al trabajador: la causa inmediata de su pago es la ejecución por parte del trabajador del trabajo convenido.
- ii. Que tenga como causa el contrato de trabajo: es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de estas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.
- iii. Que se paguen en dinero o en especies valuables en dinero; la regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, sin embargo, de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies valuables en dinero.

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<sup>1</sup>”.

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 aun siendo de cargo del trabajador, es su empleador el llamado a retenerlas para su posterior entero a las instituciones previsionales y a la Tesorería General de la República.

La cotización previsional ha sido definida como *“aquella carga de carácter pecuniario a integrar periódicamente al organismo asegurador, cantidad que está establecida en proporción a la renta del trabajador”<sup>2</sup>*.

---

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

2 HumeresMarfán, Macarena. Las remuneraciones: punto de vista tributario, vinculaciones con lo laboral y previsional. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales.

También pueden definirse como *“la cantidad o cuota con que los trabajadores o empleadores financian los distintos beneficios otorgados por los regímenes previsionales, y el funcionamiento de las entidades administradoras de dichos fondos”*<sup>3</sup>.

En ese sentido, el Decreto Ley N° 3.500 que establece el actual sistema de pensiones, en el Título III que trata del cálculo de las cotizaciones previsionales, en su artículo 14 establece que *“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.

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<sup>4</sup>, 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 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.*

---

Santiago, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 1996. Pág. 63. Citado por Aros Hernández, J. y Millar Franco, J. Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes. . Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2012. Pág. 80.

3 Osorio Llanos, Claudio. Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas. Valparaíso, Chile Universidad Católica de Valparaíso, 2001. Pág.17. Citado por Aros Hernández, J. y Millar Franco, J. Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes. . Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2012. Pág. 81.

4 Cotizaciones previsionales obligatorias de trabajadores dependientes, cotizaciones previsionales de trabajo pesado, cotizaciones previsionales voluntarias, cotizaciones de salud, cotizaciones previsionales obligatorias y de salud de trabajadores independientes, en ese orden.

*El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año y será determinado mediante resolución de la Superintendencia de Pensiones”<sup>5</sup>.*

## 2. PERIODOS DE LIQUIDACIÓN Y PAGO DE REMUNERACIONES

El artículo 44 del Código del Trabajo, señala de manera textual lo siguiente:

*“La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42 <sup>6</sup>.*

*En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.*

*El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.*

*En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.*

*Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.”*

Como se puede apreciar, la norma legal transcrita regula las modalidades y forma de pagar las remuneraciones en los siguientes aspectos<sup>7</sup>:

- a. La remuneración del trabajador podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes.
- b. La remuneración podrá establecerse también, por pieza, medida u obra.

---

5 Para el año 2018 las resoluciones de la Superintendencia de Pensiones son las N° 28 y 29 de 05.01.2018, en línea <[http://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-12947\\_recurso\\_1.pdf](http://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-12947_recurso_1.pdf)> [Consulta: Julio de 2018].

6 El artículo 42 a) del Código del trabajo se refiere a sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo

7 Serri Nadal, Daniel. Remuneraciones en el Código del Trabajo. Editorial PuntoLex. Santiago, Chile, año 2007. Pág. 215.

- c. La unidad de tiempo para hacer efectivo su pago, en caso alguno podrá exceder de un mes.
- d. La remuneración mensual del trabajador no podrá ser inferior al ingreso mínimo fijado por ley, salvo respecto de jornadas parciales de trabajo, caso en los cuales ésta se devenga proporcionalmente, en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

De tal suerte que la remuneración debe pagarse con la periodicidad estipulada en el contrato, es decir, por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, pero en ningún caso los periodos que se convengan podrán exceder de un mes. Este período máximo que contractualmente pueden acordar las partes debe entenderse referido a aquellas remuneraciones que tienen carácter estable, ordinario y normal en la empresa, como los sueldos, tratos, comisión; o que son consecuencia de ellas como el sobresueldo que debe liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Sin perjuicio de lo que señala el transcrito artículo 44 del Código del Trabajo, la misma norma en el inciso segundo del artículo 54 bis establece que *“Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo”.*

Es claro entonces que el legislador en materia laboral posibilita el pago de emolumentos que se supeditan a hechos futuros o inciertos, estableciendo que en la liquidación de remuneraciones se debe dejar constancia a través de un anexo el detalle de la operación que dio origen al bono.

En ese mismo sentido, el artículo 55 del mismo texto legal establece que *“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. **En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas***

*conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen<sup>8</sup>, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.*

*Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada”.*

De acuerdo con el artículo 55 del Código del Trabajo, las remuneraciones deben ser calculadas y liquidadas con una periodicidad no superior a un mes, sin embargo, este mismo cuerpo legal, permite que las partes acuerden que algunas remuneraciones de carácter accesorios sean pagadas en un periodo superior. Tal es el caso de gratificaciones y participaciones sean estas legales o voluntarias, como también remuneraciones basadas en el cumplimiento de objetivos, como los bonos que se basan en las evaluaciones de desempeño del personal o bien en la productividad.

### **3. RELIQUIDACIÓN PREVISIONAL**

El concepto de reliquidación se acuña en nuestra legislación en el artículo 46 de la Ley de Impuesto a la Renta. Sin embargo, la Ley N° 17.322, sobre cobranza de cotizaciones previsionales, señala en su artículo 22:

*“Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de imposiciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de previsión social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones”.*

En ese mismo orden de ideas, la Ley N° 17.365 que aprueba las normas previsionales, en su artículo 3 señala:

*“Las sumas pagadas a título de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades estarán afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales”.*

---

8 La negrita en el texto es del autor.

*“Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a imposiciones e impuestos en relación con el límite máximo de impondibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Las imposiciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de impondibilidad”.*

Como se puede apreciar, de las dos normas transcritas, se desprende lo que se conoce como Reliquidación previsional, lo cual ha sido ratificado por la Superintendencia de Seguridad Social (en adelante SUSESO) en el Oficio N° 49.779 de 2002 al señalar:

“En relación a lo anterior, esta Superintendencia, debe manifestar a Ud. que efectivamente el artículo 3° de la ley 17.365, modificado por el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, dispone que, tratándose de las gratificaciones legales, contractuales o voluntarias, para determinar la parte de aquellos beneficios que están afectos a imposiciones, en relación con el límite máximo de impondibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. En seguida, dicha norma dispone que las imposiciones se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda el límite de impondibilidad”.

Si bien es cierto las normas analizadas se refieren a las gratificaciones cualquiera que sea su origen, el mismo Oficio N° 49.779 de la SUSESO<sup>9</sup>, ratificado por la Dirección del Trabajo a través del Dictamen 3393/196 de 02 de diciembre de 2002 señala que:

*“El criterio manifestado en la disposición citada, en cuanto a la periodicidad en el pago de las cotizaciones previsionales, se ha estimado aplicable a todas las remuneraciones accesorias o complementarias que se pagan en un mes determinado, pero que han sido devengadas en un período más largo de trabajo, por lo que corresponde, para los efectos de determinar las imposiciones que las afectan, que éstas sean reliquidadas prorrateando su monto en el período respectivo, sumando el monto que resulte al de la remuneración mensual, de modo que este procedimiento debe aplicarse en el caso consultado”.*

---

9 Superintendencia de Seguridad Social.

De análisis de las normas transcritas, se desprende que la reliquidación previsional, tiene un componente de cálculo que al igual que el tributario, se basa en la división del monto de la renta accesorio devengada en más de un periodo, pero sobre la cual, el elemento corrección monetaria no fue contemplado por el legislador, dando a entender que esta se debe realizar en base a montos nominales.

En términos simples, la operación a realizar es la siguiente:

$$\frac{\text{Bono devengado en un periodo superior a un mes}}{\text{Número de meses de devengo}}$$

El monto resultante deberá ser llevado a cada uno de los meses en los cuales se devengó, con el único objeto de recalcular las cotizaciones previsionales de cada periodo, detectar las diferencias, y estas últimas enterarlas en el mes en el cual se materializa el pago del bono.

Debemos recordar que para efectos del cálculo de las cotizaciones previsionales el artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, “la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento reajustadas<sup>10</sup> considerando la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año anteprecendente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.”

Cabe señalar que el ya citado Oficio N° 49.779 de 2002 de la SUSESO establece que se deberán reliquidar imposiciones o cotizaciones previsionales, por tanto, las cotizaciones que deben calcularse son las siguientes:

De cargo del trabajador:

- i. Cotización al fondo de pensiones, ya sea que se cotice en una AFP o bien en el IPS (régimen antiguo)
- ii. Cotización de salud, ya sea en Fonasa o bien en Isapre
- iii. Cotización al seguro de cesantía (0.6% en el caso de los trabajadores con contrato indefinido)

---

10 El tope imponible depende de la cotización que se esté calculando (vigente para el año 2018): Para afiliados a una AFP (78,3 UF), afiliados al IPS (ex INP) (60 UF), Seguro de Cesantía (117,5 UF), RESOLUCIONES N°s. 28 Y 29 DE 05.01.2018, DE LA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES.



De cargo del empleador:

- i. El seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS)
- ii. Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- iii. Seguro de cesantía, 2.4 % trabajadores con contrato indefinido, 3% en el caso de trabajadores con contratos de plazo fijo o por obra o faena.

De acuerdo a lo señalado por la Circular 128 de 24.06.1982 de la Superintendencia de Administradoras (actual Superintendencia de Pensiones), en concordancia con el Oficio N° 9.918 de 16.12.1987 de la Superintendencia de AFP, los empleadores que paguen remuneraciones accesorias o complementarias podrán efectuar las cotizaciones correspondientes en la misma planilla de pago de declaración de cotizaciones por remuneraciones devengadas en el mismo mes de la remuneración accesoría. Para estos efectos, la remuneración accesoría se sumará a la remuneración imponible. Lo anterior significa que solo existirá la obligación de confeccionar planillas distintas, cuando se paguen o declaren cotizaciones por remuneraciones accesorias o complementarias correspondientes a un periodo superior a un mes.

### 3.1 Sanciones y multas al no reliquidar

Respecto de las sanciones a las que se ve expuesto un empleador que no cumple con la obligación de reliquidar en los meses en los cuales se devenga una remuneración accesoría o extraordinaria, estas serían las siguientes:

Multa por infracción al artículo 58 del Código del Trabajo, al no cumplir con la obligación de realizar los descuentos legales y obligatorios o bien por realizarlos erróneamente, el monto de la multa se fija de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo, siendo estos tramos de multas los siguientes:

#### Cuadro N°1: Infracciones en función del número de trabajadores.<sup>11</sup>

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 1 a 49	1 a 10 U.T.M.
De 50 a 199	2 a 40 U.T.M.
De 200 y más	3 a 60 U.T.M.

Fuente: Elaboración Propia.

11 En virtud de los artículos Art. 505 bis y Art. 506 del Código del Trabajo.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 60 trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento, puede aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinará dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 2 a 40 U.T.M.

En el caso del no pago de cotizaciones previsionales o su determinación incorrecta, las sanciones se aplican por cada trabajador afectado y por cada periodo o mes en la cual se debió determinar las posibles diferencias de cotizaciones previsionales, las multas a las que se expone la entidad empleadora son<sup>12</sup>:

- i. Cotización al fondo de pensiones 0,75 UF por cada trabajador y por cada periodo.
- ii. Cotización de salud 0,75 UF por cada trabajador y por cada periodo.
- iii. Cotización al seguro de cesantía 1 UF por cada trabajador y por cada periodo.
- iv. Cotización al seguro de invalidez y sobrevivencia 0,75 UF por cada trabajador y por cada periodo.
- v. Cotización Ley 16.744 la multa es del 50% de las cotizaciones adeudadas.

En el caso de que al trabajador se le descuenta, producto de la no realización de la reliquidación previsional, un menor valor del que legalmente correspondía, se aplica lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 17.322, que señala lo siguiente:

*ARTICULO 3° “Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las cotizaciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de seguridad social y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las impositiciones.*

***Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden<sup>13</sup>.***

---

12 Inciso quinto artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

13 Lo destacado es del autor.

*Las resoluciones que sobre las materias a que se refiere el artículo 2° dicten el Jefe de Servicio, el Director Nacional o el Gerente General de la institución de seguridad social, requerirán la individualización de los trabajadores respectivos. Además, deberán indicar, la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los periodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuviere adeudando cotizaciones.”*

Como podemos apreciar, en el caso de no descontar el monto correcto y que generen diferencias, estas serán de cargo del empleador y resulta improcedente que el empleador trate de descontárselas a sus trabajadores.

Como se pudo apreciar, el legislador ha establecido la obligación de reliquidar previsionalmente las cotizaciones previsionales, estableciendo la forma de cálculo y las sanciones a las cuales se ve expuesto el empleador, en el evento de que esta no se realice.

## **4. RELIQUIDACIÓN TRIBUTARIA**

### **4.1 Concepto de rentas accesorias o complementarias.**

De acuerdo a lo señalado por el Servicio de Impuestos Internos, se debe entender por rentas accesorias o complementarias al sueldo a todas aquellas diferencias o saldos de remuneraciones, tales como reajustes, aumentos de sueldos por ascensos, reencasillamientos, etc., o de remuneraciones accesorias o complementarias, como ser, horas extraordinarias, sobresueldos, bonificaciones, comisiones, bonos, gratificaciones, participaciones, etc., que hayan sido, en ambos casos, devengados en más de un período habitual de pago y que se paguen con retraso.<sup>14</sup>

### **4.2 Tratamiento tributario de las rentas accesorias o complementarias devengadas en más de un periodo**

En materia tributaria, el artículo 46 de la Ley de Impuesto a la Renta dispone de manera textual:

*“Tratándose de remuneraciones del número 1° del artículo 42 pagadas íntegramente con retraso, ellas se ubicarán en el o los períodos en que se devengaron y el impuesto se liquidará de acuerdo con las normas vigentes en esos períodos.*

---

14 Circular 8 de 13.01.1986, Servicio de Impuestos Internos. Servicio de Impuestos Internos, en línea <<http://www.sii.cl/documentos/circulares/1986/circu8a.htm>> [Consulta: Julio de 2018].

*En el caso de diferencia o saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos.*

*Los saldos de impuestos resultantes se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración.*

*Para los efectos del inciso anterior, las remuneraciones voluntarias que se paguen en relación a un determinado lapso, se entenderá que se han devengado uniformemente en dicho lapso, el que no podrá exceder de doce meses.”*

En este mismo sentido el SII a través de la Circular N° 37 de 01 de Agosto de 1990 (solo en lo aplicable al actual artículo 46 de la Ley de Impuesto a la renta instruye:

*Tratándose del pago de diferencias o saldos de remuneraciones, como asimismo, de remuneraciones accesorias o complementarias al sueldo devengadas en más de un período y que se paguen con retraso, para los efectos de determinar el Impuesto Único de Segunda Categoría aplicable, deberán convertirse dichas diferencias o saldos en número de unidades tributarias según el valor que ésta tenga en la fecha del pago y se ubicarán en los períodos en que se hayan devengado, adicionándose a las rentas percibidas en cada uno de esos períodos, reliquidándose según el valor que tenga la citada unidad en los períodos respectivos. Del monto del impuesto resultante de dicha reliquidación se deducirá el Impuesto Único que afectó a la renta primitiva en su oportunidad y la diferencia o saldo que se determine, expresada en unidades tributarias, se solucionará en el equivalente que tenga dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración adicional.*

Como se puede apreciar, a diferencia de la reliquidación previsional, la tributaria posee un componente de corrección monetaria que debe ser tomado en cuenta la hora de realizarla, y que en la práctica distorsiona finalmente el cálculo del Impuesto, dado que de acuerdo con las normas del artículo 18 del D.L. N° 3.500, se debe deducir las cotizaciones previsionales correspondientes al periodo que se está reliquidando.

Lo que señala el legislador es que para efectos de reliquidar una remuneración accesoria o complementaria que se ha devengado en más de un periodo se debe realizar lo siguiente:

**Paso 1**

$$\frac{\text{Renta Accesoría devengada en más de un mes}}{\text{Unidad tributaria mensual (UTM)}} = \text{Renta Accesoría en UTM}^{15}$$

**Paso 2**

$$\frac{\text{Renta Accesoría en UTM}}{\text{Número de meses de devengo}} = \text{Renta Accesoría mensual en UTM}$$

**Paso 3**

Multiplicar el resultado del paso anterior, por el valor de la UTM del mes de devengo. Esto nos arroja una suma expresada en pesos del mes de devengo.

**Paso 4**

Con las rentas accesorias expresadas en pesos, se deben sumar a la base imponible del mes de devengo.

**Paso 5**

A la nueva base imponible, se le debe descontar la cotización previsional reliquidada de acuerdo con lo explicado previamente.

**Paso 6**

Determinar el nuevo impuesto único de segunda categoría.

**Paso 7**

El impuesto determinado, se compara con el tributo que se determinó con la base imponible primitiva.

**Paso 8**

La diferencia de los impuestos comparados representa la diferencia que se debe enterar en arcas fiscales

---

15 UTM, sigla que identifica a la Unidad Tributaria Mensual.

## Paso 9

La diferencia de Impuestos determinada se debe dividir por la UTM del mes del devengo.

## Paso 10

Debe trasladarse al mes del pago, para una vez multiplicada con la UTM de dicho mes, enterarse a través del formulario 29 correspondiente.

# 5. CASO PRÁCTICO

## 5.1 Antecedentes

Claudia Espinoza, trabajadora dependiente, percibe en el mes de febrero de 2018 un bono de \$ 3.000.000, correspondiente a la producción, el cual se devengó durante el año 2017.

Cotización	Porcentaje
Administradora de Fondo de Pensiones (AFP)	11,44%
Salud	7%
Seguro de Cesantía (Seg. Ces.)	2,4%

Fuente: Elaboración Propia.

Por su parte, el empleador está obligado a realizar las siguientes cotizaciones a su costo:

Cotización	Porcentaje
Administradora de Fondo de Pensiones (AFP)	11,44%
Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16.744)	0,95%
Seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS)	0,60%

Fuente: Elaboración Propia.

## 1. Valores Unidad Tributaria Mensual (UTM)

UTM 2017	
<b>ENERO</b>	46.229
<b>FEBRERO</b>	46.137
<b>MARZO</b>	46.368
<b>ABRIL</b>	46.461
<b>MAYO</b>	46.647
<b>JUNIO</b>	46.740
<b>JULIO</b>	46.787
<b>AGOSTO</b>	46.600
<b>SEPTIEMBRE</b>	46.693
<b>OCTUBRE</b>	46.786
<b>NOVIEMBRE</b>	46.692
<b>DICIEMBRE</b>	46.972
<b>UTM FEBRERO 2018</b>	47.066

Fuente: Elaboración Propia.

## 2. Total de remuneraciones pagadas durante el año:

REMUNERACIÓN AÑO 2017								
Meses	Sueldo Base	Gratificación Pagada	Total Imponible	AFP 11,44%	Salud	Seg. Ces.	Monto Afecto Impuesto	Impto Pagado
					7%	0,60%		
Enero	1.000.000	104.500	1.104.500	126.355	77.315	6.627	894.203	10.804
Febrero	1.000.000	104.500	1.104.500	126.355	77.315	6.627	894.203	10.804
Marzo	1.000.000	104.500	1.104.500	126.355	77.315	6.627	894.203	10.804
Abril	1.000.000	104.500	1.104.500	126.355	77.315	6.627	894.203	10.804
Mayo	1.000.000	104.500	1.104.500	126.355	77.315	6.627	894.203	10.804
Junio	1.000.000	104.500	1.104.500	126.355	77.315	6.627	894.203	10.804
Julio	1.000.000	109.250	1.109.250	126.898	77.648	6.656	898.048	10.958
Agosto	1.000.000	109.250	1.109.250	126.898	77.648	6.656	898.048	10.958
Septiembre	1.100.000	109.250	1.209.250	138.338	84.648	7.256	979.008	14.197
Octubre	1.000.000	109.250	1.109.250	126.898	77.648	6.656	898.048	10.958
Noviembre	1.000.000	109.250	1.109.250	126.898	77.648	6.656	898.048	10.958
Diciembre	1.100.000	109.250	1.209.250	138.338	84.648	7.256	979.008	14.197
<b>Total</b>	<b>12.200.000</b>	<b>1.282.500</b>	<b>13.482.500</b>	<b>1.542.398</b>	<b>943.778</b>	<b>80.898</b>	<b>10.915.426</b>	<b>137.050</b>

Fuente: Elaboración Propia.

## 5.2 Desarrollo

### Reliquidación Previsional

Monto de Bono anual \$ 3.000.000

Monto por mes ( $\$ 3.000.000/12$ ) = 250.000

A cada remuneración imponible mensual se le adicionará la suma de \$ 250.000, debiendo por tanto recalcularse las cotizaciones previsionales, el diferencial entre el enterado en el mes correspondiente y el reliquidado deberá ser enterado a las instituciones previsionales correspondientes.

Se tiene entonces que en el mes de enero es el siguiente:

Total Imponible	\$ 1.104.500
(+) Fracción Bono	\$ 250.000
Nueva Remuneración	\$ 1.354.500

**De este nuevo monto se deberán realizar los descuentos previsionales de acuerdo a los datos mostrados anteriormente, de esta forma la reliquidación previsional se realiza de la siguiente forma:**

**Para el mes de enero:**

<b>Remuneración</b>	<b>\$ 1.354.500</b>
<b>AFP (11,44%)</b>	<b>\$ 154.955</b>
<b>AFP enterada</b>	<b>\$ (126.355)</b>
<b>Diferencia</b>	<b>\$ 28.600</b>

<b>Remuneración</b>	<b>\$ 1.354.500</b>
<b>Salud (7%)</b>	<b>\$ 94.815</b>
<b>Salud enterada</b>	<b>\$ (77.315)</b>
<b>Diferencia</b>	<b>\$ 17.500</b>

<b>Remuneración</b>	<b>\$ 1.354.500</b>
<b>Salud (0,6%)</b>	<b>\$ 8.127</b>
<b>Salud enterada</b>	<b>\$ (6.627)</b>
<b>Diferencia</b>	<b>\$ 1.500</b>



**Este mismo procedimiento se debe realizar por todas las cotizaciones previsionales, esto es, las de cargo del empleador como las del trabajador.**

**El proceso de reliquidación previsional correspondiente a todas las cotizaciones, queda como sigue:**

RELIQUIDACIÓN PREVISIONAL								
Bono por Mes	Nueva Remuneración	AFP 11,44%	Salud	Seg. Ces.	Total Cotizaciones	Cotización Empleador		
			7%	0,60%		Seg. Ces.	Ley 16.744	S.I.S.
250.000	1.354.500	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.354.500	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.354.500	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.354.500	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.354.500	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.354.500	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.359.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.359.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.459.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.359.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.359.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.459.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
250.000	1.459.250	28.600	17.500	1.500	47.600	6.000	2.375	2.875
<b>3.000.000</b>	<b>16.482.500</b>	<b>343.200</b>	<b>210.000</b>	<b>18.000</b>	<b>571.200</b>	<b>72.000</b>	<b>28.500</b>	<b>34.500</b>

Fuente: Elaboración Propia

### **Monto total de reliquidación previsional**

MONTO BRUTO	<b>3.000.000</b>
COTIZACIÓN AFP	<b>343.200</b>
COTIZACIÓN SALUD	<b>210.000</b>
COTIZACIÓN SEGURO DE CESANTÍA.	<b>18.000</b>
COTIZACIONES PREVISIONALES DE CARGO DEL EMPLEADOR	
SEGURO CESANTÍA	<b>72.000</b>
SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA	<b>34.500</b>
LEY N° 16.744	<b>28.500</b>

Fuente: Elaboración Propia

Los montos calculados deberán ser enterados a las instituciones previsionales correspondientes en el mes del pago.

## Reliquidación Tributaria

Monto de Bono anual \$ 3.000.000

Monto por mes ( $\$ 3.000.000/12$ ) = 250.000

Monto por mes en UTM =  $(250.000 / 47.066) = 5,31^{16}$

Cada fracción del bono expresada en UTM, deberá ser multiplicada por la UTM del mes que se esté reliquidando el impuesto. El resultado debe ser sumado a la remuneración original, debiendo descontarse la cotización previsional reliquidada.

La cantidad que dé como resultante debe ser afectada con el impuesto único de segunda categoría del mes, calculándose así un nuevo tributo, el diferencial entre el enterado en el mes correspondiente y el reliquidado deberá ser enterado expresado en UTM de dicho mes, para ser calculado en el mes del pago, para su posterior entero en arcas fiscales.

Así, para el mes de enero se tiene lo siguiente:

Bono en UTM: 5,31

UTM mes de Enero: \$ 46.229

Bono en pesos mes de enero 2017 \$  $(5,31 * 46.229) = \$ 245.476$

Cotizaciones previsionales reliquidadas =  $154.955+94.815+8.127 = 257.897$

Y para el cálculo del nuevo tributo, efectuamos la siguiente operación:

Total Imponible	1.104.500
(+) Fracción Bono	245.476
Cotizaciones previsionales Reliquidadas	<u>(257.897)</u>
Nueva Remuneración Tributable	1.092.079

Y a esta nueva remuneración tributable, aplicamos el Impuesto Único de Segunda Categoría según tabla:

---

16 La circular 37 de 01.08.1990 indica que la reliquidación debe realizarse con dos decimales (visto en internet <http://www.sii.cl/documentos/circulares/1990/circu37.htm>)

### Tabla de Impuesto Único de Segunda Categoría mes de enero de 2017.

Monto de Cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría Enero 2017				
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar
	Desde	Hasta		
MENSUAL	--	\$ 624.091,50	Exento	--
	\$ 624.091,51	\$ 1.386.870,00	0,04	\$ 24.963,66
	\$ 1.386.870,01	\$ 2.311.450,00	0,08	\$ 80.438,46
	\$ 2.311.450,01	\$ 3.236.030,00	0,135	\$ 207.568,21
	\$ 3.236.030,01	\$ 4.160.610,00	0,23	\$ 514.991,06
	\$ 4.160.610,01	\$ 5.547.480,00	0,304	\$ 822.876,20
	\$ 5.547.480,01	Y MÁS	0,35	\$ 1.078.060,28

En este caso la nueva remuneración se afectará con un tasa del 4%.

Impuesto	\$ 1.092.079 *4% = \$ 43.683
Cantidad a rebajar según tabla	\$ 24.963.66
Impuesto a Reliquidar	\$ 18.719
Impuesto original enero 2017	\$ 10.804
Diferencia de impuestos	\$ 7.916
Impuesto Reliquidado en UTM (7.916/46.229)	= 0,17
Impuesto Reliquidado (0,17 * 47.066)	= 8.001

De tal forma, para el mes de enero de 2017 corresponde enterar en arcas fiscales \$8.001 y para obtener el monto total de impuesto reliquidado, debe repetirse este procedimiento en cada mes en que se produjo el devengo del bono.

El siguiente cuadro muestra el resultado de la reliquidación en la totalidad del periodo de devengo del bono:

**Cuadro reliquidación Impuesto único de segunda categoría.**

RELIQUIDACIÓN TRIBUTARIA							
U.T.M. 2017	Bono Expresada en UTM	Bono en Pesos	Nueva Remuneración	Nueva Rem. Trib	Nuevo Impuesto	Diferencia	Dif. Impt. en UTM
						Impuesto	
46.229	5,31	245.476	1.349.976	1.092.079	18.720	7.916	0,17
46.137	5,31	244.987	1.349.487	1.091.590	18.700	7.896	0,17
46.368	5,31	246.214	1.350.714	1.092.817	18.749	7.945	0,17
46.461	5,31	246.708	1.351.208	1.093.311	18.769	7.965	0,17
46.647	5,31	247.696	1.352.196	1.094.299	18.808	8.004	0,17
46.740	5,31	248.189	1.352.689	1.094.792	18.828	8.024	0,17
46.787	5,31	248.439	1.357.689	1.098.887	18.992	8.034	0,17
46.600	5,31	247.446	1.356.696	1.097.894	18.952	7.994	0,17
46.693	5,31	247.940	1.457.190	1.179.348	22.210	8.013	0,17
46.786	5,31	248.434	1.357.684	1.098.882	18.992	8.034	0,17
46.692	5,31	247.935	1.357.185	1.098.383	18.972	8.014	0,17
46.972	5,31	249.421	1.458.671	1.180.829	22.270	8.073	0,17
		<b>2.968.885</b>	<b>16.451.385</b>	<b>13.313.111</b>	<b>232.962</b>	<b>95.912</b>	<b>2,04</b>

Fuente: Elaboración Propia

Se obtiene entonces un total de impuesto reliquidado de 2.04 UTM, que a valor de la UTM del mes del pago equivalen a \$96.015, tal como se muestra a continuación:

$$\begin{aligned} \text{Total de diferencia de Impuestos en UTM} &= 2,04 \\ \text{Impuesto Reliquidado (2,04* \$ 47.066)} &= 96.015 \end{aligned}$$

Para finalizar el desarrollo de este caso, se expone a continuación la liquidación de sueldo del trabajador en el mes del pago del bono, incluyendo el desglose de los montos reliquidados, tanto para efectos previsionales como para efectos tributarios, y en concordancia con el artículo 54 Bis del Código del Trabajo:

## Liquidación de Sueldo de acuerdo con las normas del artículo 54 bis del Código del Trabajo

Febrero 2018				
Nombre: RUT: AFP:		Licencias Médicas	Fecha de Ingreso: Tipo Contrato: Sucursal:	Indefinido
Valor UF 31.02.2018    \$ 26.923,30		Tope Cotización Salud		Tope. Seg. Sec. \$ 3.163.488
Tope Imponible 78,3 Uf \$ 2.108.094		7% Tope Imponible	\$ 147.567	
Imponible	Días	Valor	Valor Unita.	Total
Días Trabajados (Sueldo Base)				\$ 1.000.000
Ausencias				
Atrasos				
Seguro Vida				
Gratificación 25%				\$ 104.500
Bono Anual				\$ 3.000.000
Total Imponible Febrero 2018				\$ 1.104.500
<b>Total Imponible con Bono</b>				<b>\$ 4.104.500</b>
Descuentos				
Descripción				Total
A.F.P.			11,44%	\$ 126.355
Isapre			7%	\$ 77.315
Seguro De Cesantía			0,60%	\$ 6.627
Impuesto a la Renta		Tributable	\$ 894.203	\$ 10.353
Reliquidación Impuesto				\$ 96.015
Reliquidación AFP				\$ 343.200
Reliquidación Salud				\$ 210.000
Reliquidación Seg. Cesantía				\$ 18.000
<b>Total Descuentos Legales</b>				<b>\$ 869.864</b>
<b>Total Descuentos</b>				<b>\$ 869.864</b>
<b>Saldo Líquido</b>				<b>\$ 3.234.636</b>

Fuente: Elaboración Propia

## 6. CONCLUSIÓN

De lo expuesto en las páginas precedentes, resulta claro que la reliquidación no es un concepto que solo es aplicable a las normas tributarias, sino que también se aplica a las normas laborales y previsionales.

En el desarrollo de este trabajo hemos dado cuenta de dos procesos de reliquidación, que, si bien es cierto, el cálculo es similar, el previsional no contemplado de él, el efecto inflacionario de nuestra economía.

Al formar la reliquidación previsional parte de la base de cálculo de la reliquidación tributaria, si se calculan bajo la misma metodología, el resultado es que ambas tendrán un resultado errado.

Por tanto, podemos resumir las dos reliquidaciones en lo siguiente:

### 6.1 Reliquidación previsional

- i. Se debe tomar la remuneración y dividirla por el número de meses en que se generó o devengó.
- ii. El valor determinado en el punto anterior se suma a la remuneración de cada uno de los meses para determinar las diferencias de cotizaciones previsionales mes por mes, se debe analizar mes por mes el tope imponible para efecto de la determinación de las cotizaciones previsionales.
- iii. Las diferencias mensuales se suman, y luego, se descuentan a la remuneración del trabajador.
- iv. Las cotizaciones de cargo del empleador deben determinarse de la misma forma que las del trabajador

### 6.2 Reliquidación tributaria

- i. El monto de la remuneración del trabajador se divide por el valor de la Unidad Tributaria Mensual del mes en que se paga el beneficio, así por ejemplo si la remuneración se paga en abril de 2019 se debe utilizar dicha UTM.
- ii. El valor en UTM se divide por el número de meses en el cual se devengó la remuneración, para obtener el monto en UTM. que corresponde a cada mes.

- iii. El monto mensual expresado en UTM se multiplica por el valor del respectivo mes y se adiciona las remuneraciones a fin de determinar las diferencias de impuestos que se produzcan.
- iv. Las diferencias de impuestos se dividen por la UTM del respectivo mes en el que se produjeron y luego se suman todas ellas, el total obtenido se multiplica por la UTM del mes de abril, a fin de descontar estos valores del monto de la remuneración correspondiente.

A priori y en función de la experiencia de este autor, es necesario señalar que los encargados de remuneraciones en las empresas operan de diversas formas, todas ellas consagradas en múltiples fiscalizaciones donde no se les ha hecho mención alguna a la manera correcta de realizar las reliquidaciones, en donde se ha utilizado históricamente el criterio tributario cuando se realiza el recálculo de las cotizaciones previsionales.

Si bien es cierto, la costumbre es una fuente del Derecho, no es posible aplicar el principio jurídico de la “analogía”, es decir, aplicar la metodología tributaria a una materia previsional, dado que esta es una materia de Derecho Tributario donde necesariamente se aplican los criterios del Derecho Público en donde es sólo posible hacer lo que está establecido.