



Remuneraciones, Asignaciones y otras rentas afectas al Impuesto de Segunda Categoría (Rentas del Trabajo)



Introducción

La Ley de Impuesto a la Renta en sus artículos 42 al 51 establece el impuesto de esta categoría y regula las condiciones bajo las cuales tributan las rentas del trabajo. Sobre el particular, es necesario señalar que en este párrafo 1º de la ley se definen una serie de conceptos que es necesario analizar para mejor administrar y cumplir con este tributo. Dado que el concepto de remuneración es de naturaleza muy amplia es necesario examinar con mayor profundidad los conceptos que están contenidos en los N°s 1 y 2 del artículo 42 y siguientes de la Ley ya citada.

Rentas del trabajo afectas a impuesto

- a) Están afectas al impuesto Único de Segunda Categoría todas aquellas personas que perciben rentas clasificadas en el N° 1 del art. 42.
- b) Las rentas contenidas en el N° 1 son: sueldos, salarios, sobresueldos, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones o asignaciones que aumenten la remuneración pagada por la prestación de servicios personales, bajo un vínculo de dependencia de un empleador o patrón. Además la ley incluye como rentas afectas a este impuesto los montepíos y pensiones, incluso las pensiones de vejez que se originen por los fondos capitalizados en A.F.P. y las cantidades percibidas como gastos de representación.

- c) Este impuesto alcanza a todas las rentas contenidas en el Nº 1 anterior que sean de fuente chilena, ya sea que el beneficiario de la misma tenga o no domicilio o residencia en Chile.
- d) Debe señalarse que quedan afectas al impuesto adicional contemplado en el inciso segundo del art. 60 las remuneraciones del trabajo de personas naturales extranjeras, sin domicilio ni residencia en Chile, correspondientes a actividades científicas, técnicas, culturales o deportivas. En estos casos no se aplica el impuesto de Segunda Categoría durante los primeros seis meses de permanencia en el país, sino que un impuesto adicional de retención de un 20%.

Base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría

Forman parte de la base imponible afecta al Impuesto Único de Segunda Categoría la totalidad de las remuneraciones **percibidas** por una persona en su calidad de empleado, pensionado, jubilado o montepiado, como las siguientes:

- 1º. Sueldos, sobresueldos, salarios, pensiones de jubilación y montepíos.
- 2º. Premios, dietas, gratificaciones y participaciones legales, contractuales o voluntarias.
- 3º. Regalías en dinero o en especies. Las regalías en especies que sean producidas por el empleador deben valorizarse a su precio de venta al que normalmente se venden al consumidor o al precio que ha fijado la autoridad, si están sujetas a régimen de fijación de precios.
- 4º. Regalías consistentes en la venta de mercaderías a precios especiales. En este caso la cantidad afecta a impuesto es la diferencia entre el precio de mayorista o de distribución y el menor precio con que fue favorecido el trabajador.
- 5º. Bonificaciones o asignaciones de título o de estímulo, asignaciones de máquinas.
- 6º. Bonos escolares o asignación de escolaridad.
- 7º. Pagos a título de mayor asignación familiar, en exceso de la legal.
- 8º. Asignaciones de alimentación o habitación, excepto las que se otorguen sólo en interés del empleador o patrón, como es el caso de la colación.
- 9º. Gratificaciones o premios por años cumplidos en la empresa.
- 10º. Asignación de feriados o bono de vacaciones.
- 11º. Asignaciones de zona que se pagan a trabajadores del sector privado; excepto la presunción de "asignación de zona" en el caso de trabajadores de la I, XI, y XII región y provincia de Chiloé.
- 12º. Comisiones y otras remuneraciones percibidas por vendedores, por agentes viajeros y agentes profesionales de seguros contratados como empleados.
- 13º. Las cantidades percibidas por concepto de "Gastos de Representación".
- 14º. Las indemnizaciones por término de contrato de carácter **voluntario**, o pactadas en contratos individuales, en la parte que, en conjunto con la indemnización legal o de contrato colectivo, excedan de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción de año superior a seis meses, (para estos efectos se

considera en el sector privado “remuneración mensual” al promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, incluyendo los sueldos, sobresueldos, gratificaciones o participaciones legales o contractuales, comisiones, bonos de producción y otras remuneraciones que deban pagarse en virtud de la ley o de estipulaciones contractuales de carácter permanente).

Efecto de las cotizaciones previsionales

Del total de las remuneraciones percibidas durante un período habitual de pago, se deben descontar las imposiciones obligatorias de carácter previsional que sean de cargo del trabajador y que afecten a esas mismas remuneraciones que están formando parte de la base imponible.

1. Cotizaciones obligatorias de cargo del trabajador: D.L. 3.500 de 1980

- 1.1. Cotización obligatoria para financiar la pensión de vejez: 10% de la remuneración imponible con un tope máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización previsional.

La situación tributaria de esta cotización es deducible para la determinación de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría o del Impuesto Global Complementario según corresponda.

- 1.2. Cotización adicional obligatoria para el financiamiento de las AFP y para el pago de la prima del seguro de Invalidez y Sobrevivencia: la tasa es variable según la respectiva AFP, aplicada sobre la remuneración imponible (tope 60 U.F.)

- 1.3. Cotización obligatoria para prestaciones de salud: 7% de la remuneración imponible (tope 60 U.F.)

La situación tributaria de la cotización adicional, como de las cotizaciones de salud son deducibles de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría o del Impuesto Global Complementario según corresponda.

- 1.4. Cotización para el Seguro de Desempleo: 0,6% de la remuneración con tope de 90 U.F. (más adelante se comenta con más detalle).

2. Cotizaciones voluntarias de cargo del trabajador

- 2.1. **Cotización voluntaria en la cuenta de capitalización individual y Ahorro Previsional Voluntario (APV).** Hasta 50 U.F. mensuales, con tope de 600 U.F. anuales.

Esta cotización es deducible para la determinación de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría o del Impuesto Global Complementario, según proceda. Los excesos de cotización voluntaria por sobre los topes señalados no son deducibles de las bases imponibles ya señaladas.

- 2.2. **Cotización voluntaria pactada con Isapres, en exceso del 7% obligatorio de cargo del afiliado.**

Tributariamente esta cotización es deducible de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría o Global Complementario, hasta por un monto mensual que no exceda, en conjunto con el 7% obligatorio, de 4.2 U.F. por su valor vigente el último día del mes anterior al pago de la cotización.

Por lo tanto, si el plan elegido por el afiliado tiene un costo mensual superior a las 4.2 U.F, el exceso no es deducible para la determinación del Impuesto Único de Segunda Categoría ya citado o del Global Complementario respectivamente.

- 2.3. **Depósitos voluntarios en la cuenta de Ahorro Voluntario (llamada cuenta 2).** Hay que señalar que estos depósitos de ahorro voluntario no tienen el carácter de cotizaciones previsionales, por lo tanto, no son deducibles de las bases imponibles de los impuestos. Sí pueden acogerse al crédito fiscal contemplado en el art. 57 bis letra A de la Ley de la Renta.

A contar del 1º de enero de 1994 quedaron afectos a la tributación que normalmente afecta a los Fondos Mutuos. Esto implica gravar con el Impuesto Global Complementario la rentabilidad real percibida en cada año proveniente de los depósitos realizados en dicha cuenta.

3. Depósitos convenidos con el empleador y de cargo de éste

El trabajador puede convenir con su empleador para que éste le deposite en su cuenta de AFP o de Ahorro Previsional Voluntario (APV) las sumas que hubiere acordado, con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión mayor, o para financiar una pensión anticipada, o para generar un excedente de libre disposición. Estas sumas se denominan depósitos convenidos y son de cargo del empleador y deben constar en contratos escritos celebrados entre el trabajador y el empleador. Los contratos deben ponerse en conocimiento de las AFP con 30 días de anticipación a la fecha en que deba efectuarse el único o primer depósito de haberse convenido más de uno.

Estos depósitos convenidos no constituyen remuneración para ningún efecto legal y no se consideran renta para fines tributarios (Art. 20 D.L. 3.500, de 1980).

4. Cotizaciones para el seguro de desempleo

El Art. 5º de la Ley 19.728, de 2001, establece las siguientes cotizaciones:

El seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador.
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.
- c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales (UTM), las que se enterarán en 12 cuotas de 18.816 unidades tributarias mensuales.

- Para todos los efectos legales las cotizaciones que afectan al trabajador como al empleador tendrán el carácter de previsionales.

En lo que respecta a las cotizaciones de cargo del trabajador con el límite máximo de 90 U.F., en virtud de su calidad de cotización o imposición previsional, deberán descontarse de las remuneraciones que se paguen a los trabajadores para los efectos del cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría, que establece la Ley de Impuesto a la Renta en sus Arts. 42 Nº 1 y 43 Nº 1 (ver Art. 53 de la Ley 19.728).

En lo que respecta a las cotizaciones que realizan los empleadores, éstas quedarán comprendidas en el N° 6 del Art. 31 de la Ley de la Renta, al igual que la indemnización que deban pagar en virtud del Art. 13 de la citada ley, **constituirán un gasto necesario para producir la renta**, para empresas que tributan con contabilidad completa sobre renta efectiva, siempre y cuando cumplan los requisitos que la propia ley establece para considerarlos como necesarios. Como consecuencia, las sumas pagadas o adeudadas por las cotizaciones que afectan al empleador podrán deducirse de la renta bruta para determinar la renta líquida, sobre la cual se determinará el Impuesto de Primera Categoría.

Incrementos que experimentan las cotizaciones aportadas

al fondo de cesantía

Con relación a este tema, el Art. 53 de la Ley 19.728 establece que los incrementos que experimenten las cotizaciones aportadas al fondo de cesantía no constituirán renta para los efectos de la Ley de Impuesto a la Renta.

Prestaciones financiadas con cargo a la Cuenta Individual y las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario

El Art. 29 de la Ley 19.728 establece que las prestaciones que debe efectuar el Fondo de Cesantía Solidario se devengarán y pagarán por mensualidades vencidas y no estarán afectas a cotización mensual alguna, ni a impuestos, señalando además que su goce será incompatible con toda actividad remunerada.

Cuando los trabajadores se encuentren habilitados para retirar los recursos acumulados, tales giros o retiros para sus beneficiados no constituirán renta para los efectos tributarios.

Período tributario que se considera para las bases imponibles afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría.

- 1°. La base imponible debe determinarse en relación con cada período habitual de pago de las remuneraciones. Las remuneraciones que se paguen mensualmente, la base imponible también será mensual; si se pagan quincenalmente o semanalmente las bases imponibles serán quincenales o semanales según corresponda, etc.
- 2°. Si con antelación al término del período habitual de pago de la remuneración se producen pagos diferentes al sueldo o remuneración habitual, como puede ser el caso de diferencias de rentas, gratificaciones, horas extraordinarias, aguinaldos, etc., el impuesto único debe aplicarse provisionalmente sobre tales remuneraciones y efectuar el ajuste definitivo en la ocasión del pago del sueldo habitual, reliquidando el impuesto por el conjunto de remuneraciones pagadas en el respectivo período.
- 3°. En el caso de anticipo de remuneraciones, no procede el cálculo del impuesto, sino hasta el momento de la liquidación de las mismas, en el intertanto constituyen un activo a favor del empleador.
- 4°. Cuando el anticipo tenga el carácter de una remuneración garantizada, no sujeta a devolución, se afecta con el Impuesto Único de Segunda Categoría en el período en el cual se produzca su pago. Ejemplo, el anticipo de gratificaciones garantizadas.

Ingresos que no forman parte de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría.

No forman parte de la base imponible afecta al Impuesto Único de Segunda Categoría aquellos ingresos que según la ley se encuentran exentos o no constituyen renta. Son los siguientes:

- 1) Las indemnizaciones por accidentes del trabajo, ya se trate de sumas fijas, rentas o pensiones.
- 2) La asignación familiar legal.
- 3) La indemnización legal por desahucio, cuando el empleador no da el aviso de término del contrato con treinta días de anticipación. Su monto es de un mes de la última remuneración devengada.
- 4) Las indemnizaciones legales por término de contrato, contempladas en el Código del Trabajo, como las siguientes:
 - 4.1) Indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con tope de 330 días de remuneración.
 - 4.2) Los recargos de un 30% y de un 50% sobre el monto de la indemnización recién indicada que contempla la ley para ciertos casos (Art. 168 del Código del Trabajo).
 - 4.3) Indemnización legal "a todo evento" pactada a contar del 7º año de relación laboral y hasta el 11º año de servicio (Art. 164 del Código del Trabajo). Para el cálculo de las indemnizaciones citadas en 4.1, 4.2 y 4.3, se considera una remuneración mensual máxima de 90 U.F. del último día del mes anterior al pago.
 - 4.4) Compensación de feriados pendientes o del feriado proporcional (Art. 73 del Código del Trabajo).
- 5) Las indemnizaciones por término de contrato pactadas en contratos colectivos o en convenios colectivos, cualquiera sea su monto.
- 6) Las indemnizaciones voluntarias o pactadas en contratos individuales. Estas no son renta sólo cuando el trabajador no esté simultáneamente percibiendo dicho monto en virtud de la indemnización legal o de contrato colectivo.
 - 6.1) Para estos efectos se considera como remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo remuneraciones extraordinarias y debidamente reajustadas según IPC. No deben excluirse las remuneraciones que deben pagarse por imperativo de ley o por estipulación contractual de carácter permanente. por lo tanto, forman parte del promedio ganado el sobresueldo, las gratificaciones legales o contractuales, las comisiones, los bonos de producción, etc.
 - 6.2) Se consideran como remuneraciones extraordinarias, las que el empleador paga voluntariamente, por lo que deben excluirse del cálculo promedio de las últimas 24 remuneraciones.
- 7) Los beneficios previsionales, entendiéndose por éstos aquellos que emanan de los sistemas de cajas de previsión y de legislaciones especiales incorporadas a estos, como son el subsidio de maternidad y el subsidio de medicina curativa.
- 8) La asignación de alimentación o colación que se pague a los trabajadores en cumplimiento de la jornada única de trabajo, siempre que se otorgue bajo las siguientes condiciones:

- 8.1) Su monto debe ser uniforme para todos los trabajadores, permitiéndose que el personal superior goce de una asignación mayor. Su monto debe estar en relación con el valor de un almuerzo corriente.
Debe corresponder a períodos efectivamente trabajados.
- 9) La asignación de traslación y viáticos cuando correspondan efectivamente al reembolso de gastos en que ha incurrido el empleado, todo ello a juicio del Director Regional.
- 10) Las sumas percibidas por gastos de representación, siempre que estén determinados por ley.
- 11) Las pensiones o jubilaciones de fuentes extranjeras percibidas por extranjeros o chilenos domiciliados o residentes en el país.
- 12) Las cantidades percibidas o los gastos pagados por becas de estudio. Tienen el carácter de becas de estudio las cantidades recibidas por el beneficiario de una institución nacional o extranjera o de alguna universidad chilena que tiene a su cargo nominar el becado, consistente en el pago de pasajes, asignaciones de estudios, etc., siempre que su monto guarde relación con los gastos normales y necesarios para el cumplimiento del objetivo académico.
- 13) Los montepíos a que se refiere la Ley 5.311 por servicios prestados a Chile en las guerras y campaña restauradora del Perú.
- 14) Las gratificaciones de zona del Sector Público que laboran en la I, XI, XII Región o Provincia de Chiloé. Para el sector privado solo no constituye renta, hasta un monto equivalente a la gratificación de zona que en esas mismas localidades tienen derecho los funcionarios públicos acogidos a la escala única de sueldos.
- 15) Las asignaciones por pérdida de caja.
- 16) Asignación de movilización de un monto razonable a juicio del Director Regional.
- 17) La asignación de alimentación o alojamiento, cuando cumpla los requisitos de: su pago esté originado en una necesidad real de incurrir en él por parte de la respectiva empresa por condiciones inherentes a la producción o comercio que realice y que no representen beneficio para los trabajadores que las perciben, sino que deben ser destinadas a compensar la imposibilidad de autoproporcionarse alimentación y alojamiento.
- 18) Beneficios que otorgan los servicios o departamentos de bienestar de las empresas, en la medida que cumplan los siguientes requisitos:
- 18.1) Deben estar destinados a solucionar total o parcialmente problemas económicos de los trabajadores, originados por contingencias o eventualidades para las cuales sus remuneraciones normales no están previstas.
- 18.2) No deben tener el carácter de ayuda periódica para uno, varios o todos los trabajadores.
- 18.3) El beneficio debe ser de carácter general, efectuarse bajo normas uniformes en provecho de todos los afiliados.
- 18.4) Su monto no debe exceder la cuantía real del gasto, desembolso o detrimento patrimonial que haya sufrido el afiliado.

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS Y ESTUDIOS LEGALES DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción. Marchant Pereira N° 10, Piso 3 / Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431 www.camaraconstruccion.cl

- 19) Las becas de residencia primaria y las becas de residencia secundaria o de retorno, pagadas a los profesionales médicos según la Ley 15.076.
- 20) La compensación en dinero que se pague por concepto de feriado o acumulación de él, en caso de desahucio o retiro, incluso en la parte que exceda de dos períodos, si efectivamente se habían acumulado por este tiempo.
- 21) El pago anticipado de indemnizaciones por años de servicio.
- 22) Las sumas que el empleador pague a trabajadoras con hijos menores de 2 años en compensación del beneficio de sala cuna, por no contar con ese servicio la empresa respectiva.
- 23) Remuneraciones obtenidas por los trabajadores que presten sus servicios personales en el Departamento de Isla de Pascua.
- 24) Los incrementos que experimenten las cuotas de los fondos mutuos de pensiones de los afiliados al actual sistema de pensiones establecido en el D.L. 3.500 de 1980.