

UNIVERSIDAD DEL BÍO - BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN EMPRESARIAL



**“Análisis Crítico de la Base Imponible del Impuesto de
Segunda Categoría y su Aplicación”**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR,
MENCIÓN GESTIÓN TRIBUTARIA
PROF. GUIA: CECILIA GALLEGOS MUÑOZ**

**PAULINA FLORES CEA
CATERINA HERRERA CERDA**

2008

Primero que todo, quiero dar gracias a Dios, por bendecirme y darme fortaleza en los momentos difíciles, por permitir que este gran sueño se haya concretado y no se quedara a medio camino, sueño al que me he dedicado por completo convirtiéndose en prioridad sobre muchas cosas, sueño que ha significado mucho sacrificio y esfuerzo. Gracias por enseñarme a perseverar hasta lograr las metas.

Llegar al fin de esta meta ha sido un camino difícil, lleno de obstáculos, pero ha sido posible recorrerlo gracias al apoyo incondicional de muchos, quienes me acompañaron en esta travesía y me alentaron a seguir en los momentos de cansancio, a levantarme de las caídas, hacer camino cuando no había, a buscar la luz cuando había oscuridad. Me faltan palabras para expresarles mis agradecimientos. Entre ellos se encuentran mis padres, mi hermana y la familia Contreras Riquelme a quienes dedico este trabajo.

A mis padres doy gracias, por confiar en mí y otorgarme su apoyo incondicional, por su humildad y capacidad de entrega con quienes los rodean, por su esfuerzo para que pudiera lograr esta meta. A mi hermana por su apoyo incondicional. Familia los adoro, son mi mayor orgullo y lo más importante para mí.

A la familia Contreras Riquelme, por recibirme en su casa e integrarme como una integrante más de su numerosa familia, en especial a la tía Laura, por cuidarme, regalarme y otorgarme las comodidades necesarias para estudiar. Gracias a todos por cada uno de los innumerables detalles que han tenido conmigo, y que permitieron que me sintiera acogida, integrada y cómoda para dedicarme solo a mis estudios. Ustedes han formado parte de una etapa muy linda de mi vida. Los recordaré por siempre.

A mis compañeros y amigos, por su alegría, por el apoyo que me otorgaron en los momentos difíciles, como los de enfermedad y de desesperanza, Luchito, Marta, Dana, Hugo, Pauli, Pame y especialmente a ti Caty, compañera de tesis y amiga, que has sido un apoyo fundamental en estos cinco años.

Gracias, muchas gracias!!!

Paulina A. Flores Cea.

Dios, gracias por acompañarme, guiarme y gracias por las personas que has puesto en mi camino.

No existen palabras para describir el agradecimiento hacia mis padres, quienes me dieron la fuerza necesaria para luchar y lograr esta meta, y que con el fruto de su sacrificio y esfuerzo me brindaron todas las herramientas y oportunidades necesarias para que mi preocupación fueran únicamente los estudios.

Mamá, gracias por enseñarme a no darme por vencida, por recordarme que nada es imposible, y que teniendo fe todo se puede.

Papá, gracias por depositar tu confianza en mí y en mis capacidades.

Además, quiero agradecer a mis hermanos y sobrinos, que supieron comprender todas las veces que estuve ocupada, sin tiempo, aislada en mi mundo a causa de mis obligaciones, lidiando con los nervios que esto me causaba.

En el transcurso de este camino, he conocido a grandes personas, las cuales siempre, me entregaron parte de su tiempo, me brindaron palabras de aliento, me dieron apoyo y su confianza, siendo pilares fundamentales en mi vida, por todo esto, quiero agradecer a Daniela, Luis, Paulina B, Paulina F, Carla y Marta, por ser amigos en las buenas y en las malas, porque muchas veces me entregaron más de lo que esperaba.

Estoy finalizando una etapa, en la cual se cierran ciertos capítulos y se da paso a nuevos caminos, en los cuales estaré acompañada por muchas de las personas que hoy me rodean, y otras, que por circunstancias de la vida podrán estar físicamente alejadas, pero siempre llevaré en el corazón y pensamiento.

Por apoyarme y muchas veces acompañarme en las largas noches de estudio, estar en los momentos difíciles, de angustia, nervios y ansiedad, y más importante aun, por ser personas primordiales en mi vida, papás, hermanos, sobrinos y amigos, les dedico esta memoria.

Caterina T. Herrera Cerda.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I.....	9
CONSIDERACIONES GENERALES DE REMUNERACIONES.....	9
1. REMUNERACIONES.....	10
1.1. DEFINICIÓN.....	10
1.2. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LA REMUNERACIÓN.....	11
1.3. CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES.....	12
1.3.1. Con relación al periodo de pago (Art. 42 del C. del Trabajo).....	12
1.3.1.1. Remuneración fija.....	12
1.3.2. Con relación a la forma de pago (Art. 41 inciso 1° del C. del Trabajo).....	12
1.3.3. Con relación a la unidad de tiempo (Art. 44 inciso 1° del C. del Trabajo).....	13
1.3.4. Con relación a la prestación de servicios.....	13
1.4. ESTRUCTURA DE LAS REMUNERACIONES.....	14
2. REBAJAS PREVISIONALES (D.L. 3.500 DE 1980).....	15
3. IMPUESTO ÚNICO A LOS TRABAJADORES.....	17
3.1 DEFINICIÓN DE IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA ART. 43 N° 1.....	22
3.2 CARACTERÍSTICAS DEL IMPUESTO.....	26
3.3. BASE IMPONIBLE.....	26
3.3.1. Ingresos Brutos.....	27
3.3.2. Ingresos no Renta.....	27
3.3.3. Cotizaciones Previsionales Obligatorias.....	27
3.3.4. Ahorro previsional Voluntario (APV).....	28
3.4. ADMINISTRACIÓN DEL IMPUESTO.....	33
3.5. MODALIDADES ESPECIALES DE DECLARACIÓN Y PAGO.....	34
CAPÍTULO II.....	35
ELEMENTOS QUE COMPONEN LAS REMUNERACIONES.....	35
1. CRITERIOS.....	36
2. COMPONENTES QUE CONSTITUYEN RENTA.....	37
2.1 COMPONENTES YA NORMADOS DEL SECTOR PRIVADO.....	37
2.1.1 La comisión.....	38
2.1.2 Sobresueldo.....	39
2.1.3 Gratificación.....	46
2.1.4 Asignación de estudio o escolaridad.....	50
2.1.5 La participación.....	51
2.1.6 Bonos.....	54
2.1.7 Asignación de título.....	57
2.1.8 Asignación de responsabilidad.....	58
2.1.9 Tratos.....	60
2.1.10 Asignación de matrimonio.....	61
2.1.11 Asignación de nacimiento.....	62
2.1.12 Beca de jardín infantil.....	63
2.1.13 Asignación de casa o bono de vivienda.....	65
2.1.14 Aguinaldos.....	66

2.1.15	<i>Asignación por muerte de familiares del trabajador o cuota mortuoria</i>	68
2.1.16	<i>Días adicionales del feriado progresivo</i>	69
2.1.17	<i>Asignación de sala cuna</i>	70
2.1.18	<i>Regalías</i>	73
2.1.19	<i>Otras asignaciones en especies</i>	76
2.1.20	<i>Bono por término de conflicto</i>	78
2.1.21	<i>Uso de bienes del activo fijo de la empresa</i>	80
2.1	COMPONENTES YA NORMADOS DEL SECTOR PÚBLICO	81
2.2.1	<i>Asignación de Antigüedad</i>	89
2.2.2	<i>Asignación profesional</i>	93
2.2.3	<i>Asignación del D.L. N° 3.551 de 1981</i>	96
2.2.4	<i>Asignación de nivelación</i>	99
2.2.5	<i>Asignaciones especiales</i>	100
2.2.6	<i>Asignaciones compensatorias</i>	106
2.2.7	<i>Asignación de responsabilidad</i>	110
2.2.8	<i>Asignación de estímulo personal médico y profesores</i>	112
2.2.9	<i>Asignación de experiencia calificada</i>	116
2.2.10	<i>Desempeño institucional</i>	120
2.2.11	<i>Desempeño individual</i>	123
2.2.12	<i>Remuneraciones variables</i>	128
2.2.13	<i>Aguinaldos y bonos</i>	135
2.2.14	<i>Asignación Inherente al Cargo, Ley N° 18.695</i>	141
2.2.15	<i>Asignación artículo 1, Ley N° 19.112</i>	142
2.2.16	<i>Asignación de atención primaria de salud</i>	145
2.2.17	<i>Asignación Artículo 1, Ley N° 19.432</i>	146
2.2.18	<i>Asignación de estímulo por falencia</i>	147
2.2.19	<i>Asignación de reforzamiento profesional diurno</i>	148
2.2.20	<i>Desempeño colectivo</i>	149
2.2.21	<i>Bonificación</i>	152
2.3	COMPONENTES NO NORMADOS DEL SECTOR PRIVADO	154
2.3.1	<i>Bono interino</i>	156
2.3.2	<i>Bono al empleado del mes</i>	156
2.3.3	<i>Reembolso para pasajes en vacaciones</i>	157
2.3.4	<i>Asignación de libre disposición</i>	158
2.3.5	<i>Bono por cumpleaños del trabajador</i>	159
2.3.6	<i>Bono de guardia embarcado</i>	159
2.3.7	<i>Bono de mantención y carena</i>	161
2.3.8	<i>Bono de veda</i>	162
2.3.9	<i>Bono de guardia descarga</i>	163
2.3.10	<i>Bono de descanso</i>	164
2.3.11	<i>Bono de paralización- reparación-carena</i>	165
2.3.12	<i>Bono de prospección pesquera en investigación</i>	167
2.3.13	<i>Bono del periodo de inactividad pesquera de la flota</i>	168
2.3.14	<i>Premio anual</i>	169
2.3.15	<i>Bono de reparaciones</i>	170
2.3.16	<i>Bono de pesca</i>	171
3.	COMPONENTES QUE NO CONSTITUYEN RENTA	172
3.1	COMPONENTES YA NORMADOS SECTOR PRIVADO	172
3.1.1	<i>Beca de estudio</i>	173
3.1.2	<i>Asignación de movilización</i>	175
3.1.3	<i>Asignación de pérdida de caja</i>	177
3.1.4	<i>Asignación de desgaste de herramientas</i>	179
3.1.5	<i>Viáticos y asignación de traslación</i>	180
3.1.6	<i>Indemnizaciones legales</i>	183
3.1.7	<i>Asignación familiar y maternal</i>	187

3.1.8	Asignación de colación.....	190
3.1.9	Subsidio por incapacidad laboral.....	191
3.1.10	Propina.....	193
3.1.11	Gastos de representación.....	194
3.1.12	Asignación de zona.....	196
3.1.13	Asignación de alojamiento.....	198
3.1	COMPONENTES YA NORMADOS SECTOR PÚBLICO.....	199
3.2.1	Asignación de zona.....	199
3.2.2	Asignación de nivelación.....	201
3.2.3	Asignaciones especiales.....	203
3.2.4	Asignaciones compensatorias.....	204
3.2.5	Remuneraciones variables.....	207
3.2.6	Asignación familiar.....	207
3.2.7	Bonificación termino de conflicto.....	209
3.2.8	Asignación de pérdida de caja.....	210
3.2.9	Asignación de movilización.....	211
3.2.10	Asignación sustitutiva.....	212
	CAPÍTULO III.....	213
	CASOS PRÁCTICOS.....	213
	CASO 1.-.....	214
	CASO 2.-.....	225
	CASO 3.-.....	234
	CASO 4.-.....	240
	CONCLUSIONES.....	249
	BIBLIOGRAFÍA.....	253
	ANEXOS.....	262
	ANEXO Nº 1: TABLA ASIGNACIÓN FAMILIAR.....	263
	ANEXO Nº 2: PORCENTAJES ASIGNACIÓN DE ZONA, D.L. 249 DE 1974.....	263
	ANEXO Nº 3: PORCENTAJES ASIGNACIÓN DE ZONA EXTREMAS.....	268
	ANEXO Nº 4: PORCENTAJES REAJUSTE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.....	269
	ANEXO Nº 5: TABLA PORCENTAJES COTIZACIONES AFP.....	269
	ANEXO Nº 6: TABLA INGRESO MÍNIMOS.....	270
	ANEXO Nº 7: TABLAS IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA.....	270
	ANEXO Nº 8: TABLAS DE UNIDAD DE FOMENTO.....	273
	ANEXO Nº 9: TABLA CORRECCIÓN MONETARIA 2007.....	275
	ANEXO Nº 10: TABLA NOMINA DE VIDA ÚTIL DE LOS BIENES.....	276

Introducción.

El crecimiento económico que ha obtenido nuestro país en los últimos años, la presencia de grandes grupos económico en el país, el desarrollo de empresas nacionales, la conformación de sindicatos al interior de estas y la negociación de contratos colectivos ha permitido que cambie el sistema de remuneraciones de los chilenos, y que ahora estén siendo pagadas de diferentes formas y que sean conformadas por diferentes conceptos.

Hoy en día existen diversas asignaciones que forman parte de los sueldos de los chilenos, lo cual puede crear un conflicto a la hora de determinar que conceptos constituyen la base imponible del impuesto único de segunda categoría, ya que no todos los ingresos de un trabajador dependiente constituyen remuneración y, por ende, no están necesariamente afectos a impuestos o a descuentos previsionales.

Cuando se habla de base imponible y de impuesto de segunda categoría, se debe tener en cuenta que estos conceptos se encuentran normados en distintos y variados cuerpos legales, los que se expresan en un lenguaje técnico y difícil de ser comprendido por cualquier persona, es decir, se requiere de la interpretación profesional de las mismas, es por esta razón que una vez divulgada la ley , ciertas instituciones involucradas o interesadas en el tema emiten una serie de circulares, oficios, noticias tributarias, documentos, etc. con el fin de proporcionar una mayor comprensión sobre ella, pero finalmente son tantas, que para conocerlas todas sería necesaria la atención absoluta al tema.

Por lo expuesto hemos decidido analizar críticamente cada uno de los elementos que pueden ser parte de una liquidación, para así conocer sus características, y saber con mayor claridad que elementos conforman la base imponible del impuesto único de segunda categoría, para luego detallarlos y exponerlos en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión, puesto que en el Art. 41

del Código del Trabajo, están normados los conceptos básicos de remuneración, pero los elementos nuevos, que se han generados a través del tiempo, no están contenidos en ninguna norma en específico o están sujetos a interpretación realizadas por organismos competentes y al buen juicio de los contribuyentes.

Este impuesto aumenta la carga impositiva de las personas, y hoy en día, afecta alrededor de 3,7 millones de contribuyentes, de ahí que es fundamental conocer los aspectos relevantes sobre él, es por ello que en el primer capítulo de esta memoria se definirán conceptos básicos de remuneraciones, su tipología, estructura y las características más esenciales de esta, para tener una visión más clara de los elementos de la base imponible. Junto con esto se estudiarán los descuentos legales, como los previsionales, los de salud, seguro de cesantía, y el ahorro previsional voluntario, porque es importante saber que se debe descontar a las remuneraciones para obtener la base imponible de este impuesto. También se estudiará lo que es un impuesto, los impuestos que gravan la renta y en especial el impuesto único de segunda categoría, su concepto, características, administración, modalidades especiales y lo más importante, su base imponible para conocer más sobre él.

Como ya expresamos anteriormente, existen muchos elementos que están formando parte de las remuneraciones en Chile, por lo que en un segundo capítulo se estudiará cada uno de ellos, se definirá su concepto, características y se establecerá si están afecto o no a impuesto, para ello se detallarán criterios utilizados para definir si estos elementos constituyen o no renta.

Para mayor comprensión y análisis de lo anterior, se hará una separación entre los elementos que constituyen renta y los que no, a su vez, estos se dividirán en normados y no normados. En los no normados se definirán nuevos elementos que aun no se encuentran detallados en la legislación vigente, en estos se aplicarán los criterios antes mencionados para aclarar si son o no renta.

En la parte final de este capítulo, se estudiarán las asignaciones percibidas por tres áreas de profesionales del sector público, como lo son el área de funcionarios municipales, los funcionarios de atención primaria de salud y los profesionales de educación municipal, en las que se presentará los conceptos, características, normas en las que están contenidas, como su imponible y tributación.

En el tercer capítulo se expondrán casos prácticos para ejemplificar la aplicación de estos elementos de la base imponible. Se presentarán cuatro casos, en ellos se detalla paso a paso el cálculo de la liquidación y del impuesto correspondiente.

Por último se anexará a esta memoria tablas y cuadros que contienen información importante para el cálculo de las remuneraciones de los ejercicios presentados e información relevante en cuanto a las características de algunas asignaciones, que nos ayudarán a comprender mejor los contenidos de esta investigación.

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES DE REMUNERACIONES.

En la primera parte de la investigación se define el concepto de remuneración, se detallan conceptos básicos de esta y su tipología, para así tener una visión mas clara respecto del elemento que hace posible que exista base imponible, como es la remuneración. Junto con esto, se estudiará el tema de las previsiones obligatorias y del impuesto único de los trabajadores, para así tener definido los elementos bases que influyen en el análisis a realizar sobre la base imponible, ya que es importante tener claridad sobre lo anterior para comenzar la lectura de esta memoria.

1. REMUNERACIONES

1.1. Definición

En la legislación tributaria no se encuentra estipulado el concepto de remuneración, por lo que en ausencia de ello, se debe recurrir a la norma laboral, puesto que es el Código del Trabajo el texto que regula a los trabajadores dependientes, siendo estos quienes reciben una remuneración por su prestación como forma de retribución, la que debe ser justa.

Tanto la Constitución Política de la Republica en su Art. 19, N° 16, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) en su Art. 23 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su Art. 7, aseguran a todas las personas la libre contratación, libre elección de trabajo y una justa retribución.

Según el Código del Trabajo, Artículo 41 *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables 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 Art. 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”.

De esta definición, se puede concluir que a medida de que exista una relación laboral, por medio de un contrato de trabajo, existe una obligación por parte del empleador para otorgar dicha remuneración, la cual pasa a constituir un elemento de prueba de la relación laboral.

1.2. Características básicas de la remuneración

Según lo extraído en los artículos 44, 54 y 58 del Código del Trabajo y artículo 43 de la Ley de Impuesto a la Renta, se pueden mencionar como características de dicha compensación que:

La remuneración es una contraprestación contractual a título oneroso, es decir, la retribución por un servicio o prestación que una parte contratante se obliga a pagar, por medio de un contrato de trabajo, este puede ser individual o colectiva.

Es otorgada en dinero y/o adicionalmente en especies, lo primero le da el carácter de pecuniario, sin perjuicio que las especies otorgadas deban ser valuadas también en dinero.

Por ley, debe ser pagada en Moneda de Curso Legal (peso), con la periodicidad convenida en el contrato (la cual generalmente es mensual), y este monto no puede ser inferior al mínimo establecido legalmente.

En nuestro país, la remuneración es Imponible, ya que se deben realizar descuentos previsionales para seguridad social, y a la vez es Tributable, puesto que se debe calcular un impuesto de carácter único para el trabajador, pero la base imponible es distinta en ambos casos, ya que la base imponible previsional esta compuesta por el todas las prestaciones que constituyen remuneración. En cambio la base imponible tributable es aquella que contempla todas las prestaciones que constituyen remuneración menos los descuentos previsionales obligatorios y menos el ahorro previsional voluntario (APV).

1.3. Clasificación de las remuneraciones

1.3.1. Con relación al periodo de pago (Art. 42 del C. del Trabajo)

1.3.1.1. Remuneración fija: es aquel monto fijo que periódicamente recibe el trabajador dependiente, encontrándose claramente convenida en el contrato de trabajo.

1.3.1.2. Remuneración variable: es aquella que se pagar sobre el monto de otras operaciones, es condicionada y su monto es incierto. Ejemplos de esta tipología de pago es la comisión (porcentaje sobre el precio de ventas o compras) o sobresueldo, el cual se cancela calculándose sobre las horas extras trabajadas.

El hecho de que esta remuneración no sea fija, hace que el resultado mensual no sea el mismo comparando un periodo y otro.

Si bien, un trabajador puede percibir una remuneración fija, y además variable (si tiene comisiones, horas extras, etc. además del sueldo), también puede recibir solo remuneración variable por su prestación de servicio, pero esta no podrá ser inferior al ingreso mínimo exigido por ley.

1.3.1.3. Remuneración esporádica: su principal característica, es que su pago es de carácter ocasional, es decir, nace por motivos específicos y en variados periodos, por ejemplo, aguinaldos, escolaridad, etc.

1.3.2. Con relación a la forma de pago (Art. 41 inciso 1° del C. del Trabajo)

1.3.2.1. Remuneración en dinero: La forma genérica de pago es en dinero, debiendo ser en moneda de curso legal.

1.3.2.1. Remuneración en especie: Tienen el carácter de adicional y complementarias. Principalmente consisten en la entrega de servicios o prestaciones al trabajador con objeto de darle un beneficio complementario.

La ley no aclara si es lícito o antijurídico si el empleador pagara la remuneración íntegramente en especies, pero al parecer tal remuneración es accesoria. Solo hay limite expreso a propósito del contrato de los trabajadores agrícolas (la remuneración es especie no puede ser mayor al 50% de la remuneración total)

1.3.3. Con relación a la unidad de tiempo (Art. 44 inciso 1° del C. del Trabajo)

1.3.3.1. Remuneración por unidad de tiempo: la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena, o mes, pero en ningún caso podrá exceder al mes.

1.3.3.2 Remuneración por obra: se justifica para determinados tipos de trabajos, ya que su monto se regula de acuerdo a la producción del trabajador, ya sea por unidades producidas, medidas u obras.

1.3.4. Con relación a la prestación de servicios

1.3.4.1. Remuneración directa: Son remuneraciones directas todas aquellas derivadas y relacionadas con la labor efectuada por el trabajador, es decir que provienen de la prestación efectiva del servicio que realiza el trabajador.

1.3.4.2. Remuneración accesoria (Art. 45 del C. del Trabajo): A diferencia de la remuneración directa no deriva de la prestación de servicios efectiva del trabajador, sino que son anexas a dicha prestación. Estas remuneraciones tienen

su origen en hechos o circunstancias contrarias a la tarea del trabajador. Ejemplo gastos de representación, gratificaciones, asignación de matrimonio, etc.

1.4. Estructura de las remuneraciones

La remuneración esta conformada por distintas asignaciones y el empleador puede realizar descuentos que respetan un carácter legal, estos últimos, de acuerdo al artículo 58 del Código del Trabajo. Por lo anterior, es que esta se debe estructurar de tal manera que su cálculo, en cada una de las etapas, refleje fielmente lo que por norma está permitido, para eso existe una estructura, la cual esta constituida por el total imponible, el total de haberes, descuentos y finalmente la remuneración líquida.

Existe una remuneración fija (sueldo base), que es la establecida en el contrato y corresponde a la remuneración del periodo. A esto se debe agregar las prestaciones complementarias, aquellas prestaciones adicionales a cargo del empleador, tanto en dinero como en especies, las que son consideradas dentro de la remuneración, para determinar así el total imponible, el cual corresponde a los beneficios afectos a descuentos previsionales.

El Total Haberes (sueldo bruto) corresponde a las diversas denominaciones de la remuneración y a las asignaciones, todo ello establecido en el contrato de trabajo. Estos se clasifican en aquellos que constituyen renta y por lo tanto son imponibles y aquellos que no son renta, para efectos impositivos previsionales y tributarios, aunque las bases imponibles sean distintas para ambos casos se ven afectadas por esta distinción, ya que ambas bases están constituidas por los ingresos que constituyen renta.

Sueldo imponible es la base sobre la cual el empleador realiza los descuentos previsionales y de salud. Para esto al Total haberes (sueldo bruto) se

le deben restar todo ingreso que no constituya remuneración, es decir, que no sea considerado renta

Total descuentos son las retenciones efectuadas por el empleador a las remuneraciones de los trabajadores, en orden a las disposiciones legales. Esos descuentos son de carácter obligatorio y son destinados a pago de impuesto, fondos de previsionales y retenciones judiciales a favor de la familia del trabajador.

Remuneración o Sueldo Líquido Legal, es la remuneración bruta menos las cotizaciones previsionales e Impuesto Único.

Remuneración o Sueldo Líquido, corresponde al Sueldo Líquido legal menos los descuentos personales. Es la suma que finalmente recibe el trabajador, el dinero que efectivamente es considerado un ingreso real para el dependiente.

2. REBAJAS PREVISIONALES (D.L. 3.500 de 1980).

El artículo 58 del Código del Trabajo enumera una serie de descuentos a las remuneraciones, los cuales deben ser deducidos por el empleador y enterados donde corresponda.

Para los trabajadores, existe una la obligatoriedad de cotizar para previsión y salud, por lo que recae en el empleador la responsabilidad de realizar los descuentos correspondientes, reteniendo parte de la remuneración para cumplir con dicha obligación, deduciendo las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Esta obligación para el empleador está estipulada en la Ley N° 17.322 de 1970.

Según el D.L. 3500 de 1980 (nuevo sistema de pensiones), estos descuentos pueden ser:

- Cuenta de capitalización individual en una AFP, que corresponden a un 10% de la remuneración, y la cual es destinada a financiar la pensión de vejez.
- Prestaciones de salud (7% de la remuneración imponible).
- Financiamiento de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), que incluye pago de prima de seguro de invalidez y sobrevivencia (monto que determina cada AFP).
- Cotización por trabajo pesado (los trabajadores deben efectuar en su cuenta de capitalización individual, una cotización equivalente al 1 o 2% de su remuneración imponible).
- Cotizaciones voluntarias.
- Cotización correspondiente al aporte individual del trabajador del Seguro de Cesantía, equivalente al 0,6% de su remuneración imponible, que se deposita en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).
- Descuentos destinados al APV.

Estos descuentos, se deben calcular sobre una base no superior a 60 Unidades de Fomento del último día del mes anterior al pago de la cotización, lo que actuará como límite máximo imponible, salvo para el seguro de cesantía, cuyo tope es de 90 UF.

Además, se debe considerar como renta para determinar la base para los descuentos, todas las remuneraciones y rentas que hubiera percibido el trabajador, como resultado de prestar servicios para más de un empleador en forma simultánea o realizando labores de forma independiente (Art. 16, D.L. 3.500).

La cuenta de capitalización individual, como se mencionaba anteriormente, contiene los recursos para financiar la pensión de vejez, invalidez y demás prestaciones. Esta cuenta contiene cotizaciones tanto obligatorias, adicionales, voluntarias, etc.

Los trabajadores del sector público afiliados al Sistema podrán optar, porque tengan el carácter de impositibles las asignaciones que no tienen dicha calidad, con excepción de aquellas que el Código del Trabajo declara que no constituyen remuneraciones, en forma definitiva mientras permanezcan en el mismo empleo. La mayor impositibilidad se considerará sólo para los efectos previsionales.

La cotización adicional, siendo de carácter obligatorio es destinada básicamente al financiamiento del seguro de Invalidez y Supervivencia y a la comisión cobrada por la AFP.

Las cotizaciones voluntarias de salud, por su parte, son aquellas que superen el 7% obligatorio, con motivo de mejorar el plan de salud y mayores beneficios, pero la rebaja total por este concepto (el 7% más la cotización adicional de salud) tendrá un tope de 4,2 UF, que resulta de aplicar el 7% a las 60 UF de tope imponible. ($60 \text{ UF} * 7\%$). Según lo establecido en el Art. 84 del D.L. 3.500 de 1980.

3. IMPUESTO ÚNICO A LOS TRABAJADORES.

Las rentas percibidas por un trabajador dependiente generan la obligación de retener, declarar y enterar en arcas fiscales, por parte del empleador, el Impuesto Único de Segunda Categoría sobre las cantidades que la ley considere como renta.

Para entender como funciona este impuesto y de que deriva, es necesario saber que es un impuesto y como se compone, por lo que en primera instancia se da definición y clasificación de este.

Impuestos.

Según el Servicio de Impuestos Internos *“los impuestos son pagos obligatorios de dinero que exige el Estado a los individuos y empresas que no están sujetos a una contraprestación directa, con el fin de financiar los gastos propios de la administración del Estado y la provisión de bienes y servicios de carácter público.”*

Como elementos esenciales de los impuestos encontramos los contribuyentes que según el servicio de impuestos internos lo define como *“las personas naturales o jurídicas, o los administradores o tenedores de bienes ajenos afectados por impuestos”*.

También encontramos como elemento la tasa del impuesto que es el porcentaje que los contribuyentes aplican para cumplir con su obligación tributaria.

El otro componente es la base imponible *“que corresponde a la cuantificación del hecho gravado, sobre la cual debe aplicarse de forma directa la tasa del tributo, con la finalidad de determinar el monto de la obligación tributaria.”*

En cuanto a la base imponible, esta puede ser real o presunta, la primera está compuesta por rentas reales y la segunda es una estimación de renta o “suposición” que se establece considerando ciertos antecedentes o circunstancias conocidas¹.

¹ Artículo 47 del Código Civil.

Impuesto a la Renta.

El impuesto renta es el porcentaje de impuesto aplicado a los Ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciben o devenguen, cualquiera sea su origen, naturaleza o denominación, según lo mencionado en el diccionario tributario.

Por otro lado Art. 3º de la LIR dice.- *“Salvo disposición en contrario de la presente ley, toda persona domiciliada o residente en Chile, pagará impuestos sobre sus rentas de cualquier origen, sea que la fuente de entradas esté situada dentro del país o fuera de él, y las personas no residentes en Chile estarán sujetas a impuesto sobre sus rentas cuya fuente esté dentro del país.*

Con todo, el extranjero que constituya domicilio o residencia en el país, durante los tres primeros años contados desde su ingreso a Chile sólo estará afecto a los impuestos que gravan las rentas obtenidas de fuentes chilenas. Este plazo podrá ser prorrogado por el Director Regional en casos calificados. A contar del vencimiento de dicho plazo o de sus prórrogas, se aplicará, en todo caso, lo dispuesto en el inciso primero”.

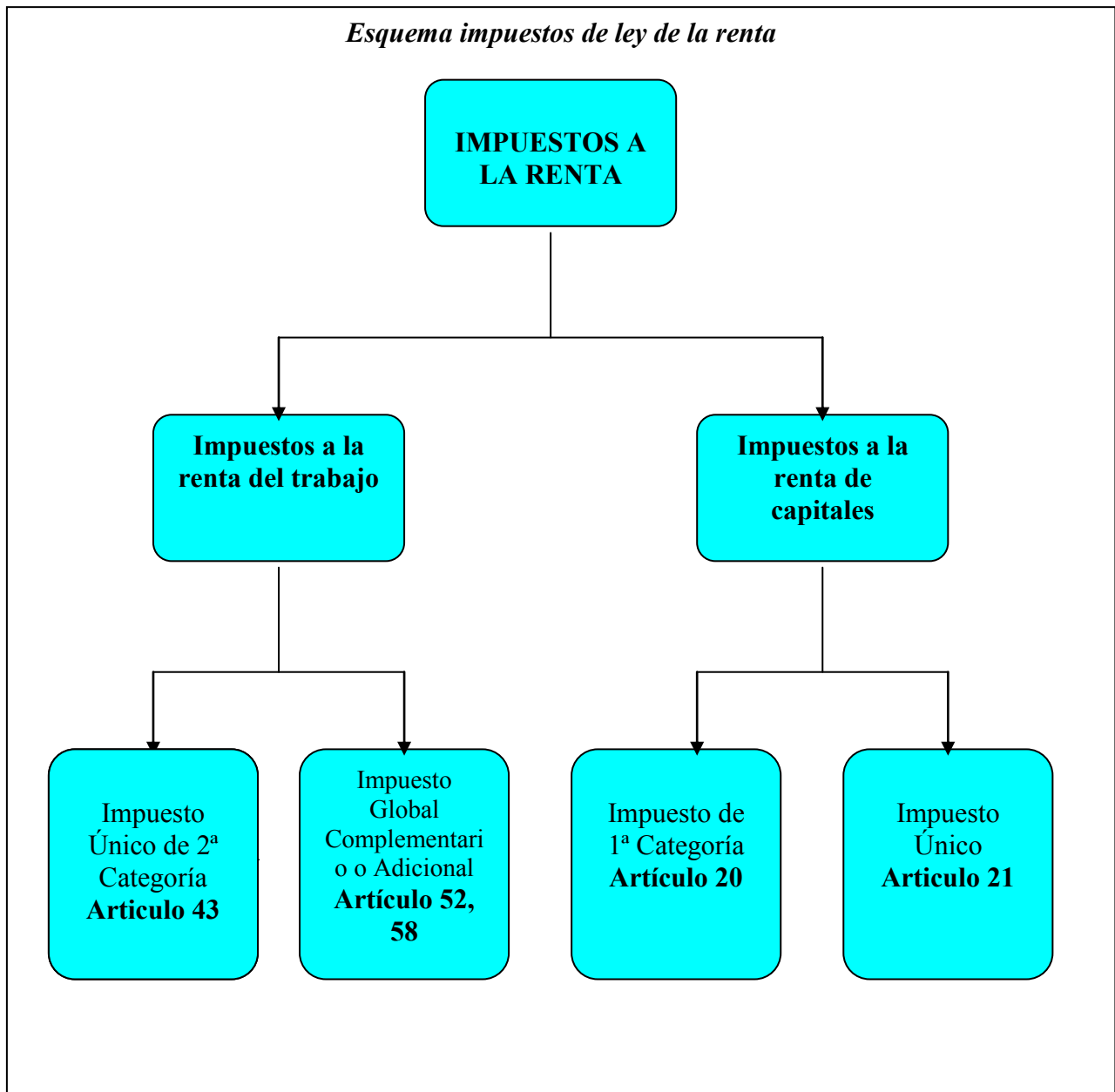
De lo anterior podemos decir que es necesario tener claridad respecto a la condición de “residente o domiciliado en Chile” al momento de aplicar el impuesto a la renta, es decir, se está afecto dependiendo de la condición del contribuyente, así como la procedencia, origen o fuente de la renta.

Una persona es considerada domiciliada si se puede presumir de sus actividades que ella desea permanecer en el país sobre una base permanente según Art. 59 del Código Civil.

Es residente en Chile si permanece por más de seis meses en el país en un año calendario dado o más de seis meses en total, dentro de dos años tributarios consecutivos según Art. 8 del Código Tributario.

La fuente de la renta corresponde al origen de donde se genera la renta. Éstas se dividen en rentas de fuente chilena y rentas de fuente extranjera. El artículo 10 de la Ley Impuesto a la Renta define a las rentas de fuente chilena como las que se originan de bienes situados en Chile o actividades desarrolladas en el país, no importando el domicilio o residencia del contribuyente.

En la Ley de la Renta están contenidos diversos impuestos que afectan a diferentes contribuyentes, los cuales resumimos en el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia.

Como se ve en el esquema anterior el impuesto renta se divide en dos: en impuestos a la renta de capitales y en impuestos a las rentas del trabajo.

El impuesto a las rentas de capitales donde los ingresos se obtienen a través del uso de “capital” que predomina sobre el uso del trabajo (Comercio, Industria, Bancos, Agricultura, Transporte, etc., a su vez se dividen en dos, el

impuesto de primera categoría del Art. 20 de la Ley Impuesto Renta y el impuesto único del Art. 21 de la misma ley.

El impuesto a las rentas del trabajo donde los ingresos se obtienen a través del uso del “trabajo” en lo que predomina el esfuerzo personal, intelectual o físico por sobre los medios de capital (Trabajadores dependientes, profesionales, técnicos, artistas, asesores, etc.) sobre el uso del capital, a su vez se dividen en dos, el impuesto único de segunda categoría del Art. 43 N° 1 de la Ley de la Renta y el impuesto global complementario o adicional de los Arts. 52 y 58 de la misma ley.

En seguida nos abocaremos a tratar el impuesto único de segunda categoría porque en esta memoria trabajaremos con las rentas del trabajo en especial con las que están afectas a este impuesto.

3. 1 Definición de Impuesto Único de segunda categoría Art. 43 N° 1.

Es el impuesto que grava las rentas de los trabajadores dependientes, con tasa progresiva, que se calcula, retiene, declara y paga mensualmente por el empleador, cuyo monto exceda mensualmente las 13,5 Unidades Tributarias Mensuales según Art. 43 N° 1.

Este impuesto grava las rentas establecidas en el Art. 42 N° 1 de la ley de la renta, dentro de éstas, se encuentran aquellas rentas percibidas, tales como sueldos, premios, gratificaciones, participaciones u otras pagadas por servicios personales, montepíos o pensiones, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, aplicando las tasas progresivas reguladas por el Art 43 N° 1 de la ley de la renta. (Definición obtenida tomando como base las definiciones del diccionario tributario y el Manual de consultas tributarias septiembre del 2007)

La tabla de impuesto único se encuentra descrita en el ya mencionado Art. 43 N° 1 de la Ley de la Renta, debido al grado de complejidad que pudiera tener para algunos usuarios, el servicio de impuestos internos a diseñado una tabla abreviada para que su aplicación resulte mas simple.

Tabla abreviada en UTM para Rentas Mensuales (de uso corriente)

	Tramos de Rentas en U.T.M.		Tasa	Rebaja si impuesto en U.T.M.
1	0,01	a 13,5	0%	0,00
2	13,51	a 30	5%	0,675
3	30,01	a 50	10%	2,175
4	50,01	a 70	15%	4,675
5	70,01	a 90	25%	11,675
6	90,01	a 120	32%	17,975
7	120,01	a 150	37%	23,975
8	150,01	y más	40%	28,475

Los tramos y tasas de esta tabla rigen desde enero del 2003, en virtud de la Ley N° 19.753 del 28 de septiembre del 2001.

La columna de rebaja de impuestos, que no esta estipulada en la Ley, incluye un valor equivalente que neutraliza la sobretasa que afecta a cada porción de renta. Se aplica para compensar el mayor impuesto que se genera por el mayor porcentaje que resulta aplicado a una parte de la renta.

La rebaja equivale a la diferencia de rentas entre un tramo y otro multiplicada por la diferencia de tasa entre un tramo y otro.

A continuación se presenta el cálculo de la rebaja de impuesto en los diferentes tramos para mayor comprensión:

Rebaja tramo 2 (tasa 5%)		
5% del tramo exento de 13,5 U.T.M	0,675	U.T.M
Diferencia de tasa y renta	0,00	U.T.M
Total Rebaja	0,675	U.T.M

La tasa del tramo 2, se aplica hasta las 30 UTM, pero como las 13,5 primeras están exentas de impuesto se debe rebajar la diferencia.

Por ello en este tramo la rebaja esta dada por la tasa del tramo 2 (5%), multiplicada por la cantidad de UTM que queda exenta de impuesto 13,5.

Rebaja tramo 3 (tasa 10%)		
10% del tramo exento de 13,5 U.T.M	1,35	U.T.M
Diferencia de tasa por diferencia U.T.M. tramos:		
Dif. Tasa tramo 3 y 2: $(10 - 5\%) \text{ y } (30-13,5 \text{ UTM}) = 5\% * 16,5$	0,825	U.T.M
Total Rebaja	2,175	U.T.M

La tasa del tramo 3, se aplica hasta las 50 UTM, pero como las 13,5 primeras están exentas de impuesto se debe rebajar la diferencia.

Por ello en este tramo la rebaja esta dada por la tasa del tramo 3 (10%), multiplicada por la cantidad de UTM que queda exenta de impuesto 13,5.

Más, la diferencia de las tasas tramos 3 y 2, (5%), que debe multiplicar a la cantidad de UTM que se encuentran afectas con el tramo 2, $(30-13,5 = 16,5 \text{ UTM})$ porque si no le descontamos, este tramo estaría pagando doblemente el impuesto porque esta gravado con una tasa menor.

Lo mismo pasa con el cálculo de las otras rebajas

Rebaja tramo 4 (tasa 15%)		
15% del tramo exento de 13,5 U.T.M	2,025	U.T.M
Diferencia de tasa por diferencia U.T.M. tramos:		
Dif. Tasa tramo 4 y 2: $(15 - 5\%) \text{ y } (30 -13,5 \text{ UTM}) = 10\% * 16,5$	1,65	U.T.M
Dif. Tasa tramo 4 y 3: $(15 - 10\%) \text{ y } (50 -30 \text{ UTM}) = 5\% * 20$	1,0	U.T.M
Total Rebaja	4,675	U.T.M

Rebaja tramo 5 (tasa 25%)		
25% del tramo exento de 13,5 U.T.M	3,375	U.T.M
Diferencia de tasa por diferencia U.T.M. tramos:		
Dif. Tasa tramo 5 y 2: (25 - 5%) y (30 -13,5 UTM) = 20% * 16,5	3,3	U.T.M
Dif. Tasa tramo 5 y 3: (25 -10%) y (50 - 30 UTM) = 15% * 20	3,0	U.T.M
Dif. Tasa tramo 5 y 4: (25 - 15%) y (70 - 50 UTM) = 10% * 20	2,0	U.T.M
Total Rebaja	11,675	U.T.M

Rebaja tramo 6 (tasa 32%)		
32% del tramo exento de 13,5 U.T.M	4,32	U.T.M
Diferencia de tasa por diferencia U.T.M. tramos:		
Dif. Tasa tramo 6 y 2: (32 - 5%) y (30 -13,5 UTM) = 27% * 16,5	4,455	U.T.M
Dif. Tasa tramo 6 y 3: (32 -10%) y (50 - 30 UTM) = 22% * 20	4,4	U.T.M
Dif. Tasa tramo 6 y 4: (32 -15%) y (70 - 50 UTM) = 17% * 20	3,4	U.T.M
Dif. Tasa tramo 6 y 5: (32 - 25%) y (90 - 70 UTM) = 7% * 20	1,4	U.T.M
Total Rebaja	17,975	U.T.M

Rebaja tramo 7 (tasa 37%)		
37% del tramo exento de 13,5 U.T.M	4,995	U.T.M
Diferencia de tasa por diferencia U.T.M. tramos:		
Dif. Tasa tramo 7 y 2: (37 - 5%) y (30 -13,5 UTM) = 32% * 16,5	5,28	U.T.M
Dif. Tasa tramo 7 y 3: (37 - 10%) y (50 - 30 UTM) = 27% * 20	5,4	U.T.M
Dif. Tasa tramo 7 y 4: (37 - 15%) y (70 - 50 UTM) = 22% * 20	4,4	U.T.M
Dif. Tasa tramo 7 y 5: (37 - 25%) y (90 - 70 UTM) = 12% * 20	2,4	U.T.M
Dif. Tasa tramo 7 y 6: (37 - 32%) y (120 - 90 UTM) = 5% * 30	1,5	U.T.M
Total Rebaja	23,975	U.T.M

Rebaja tramo 8 (tasa 40%)		
40% del tramo exento de 13,5 U.T.M	5,4	U.T.M
Diferencia de tasa por diferencia U.T.M. tramos:		
Dif. Tasa tramo 8 y 2: (40 - 5%) y (30 -13,5 UTM) = 35% * 16,5	5,775	U.T.M
Dif. Tasa tramo 8 y 3: (40 -10%) y (50 - 30 UTM) = 30% * 20	6,0	U.T.M
Dif. Tasa tramo 8 y 4: (40 - 15%) y (70 - 50 UTM) = 25% * 20	5,0	U.T.M
Dif. Tasa tramo 8 y 5: (40 - 25%) y (90 - 70 UTM) = 15% * 20	3,0	U.T.M
Dif. Tasa tramo 8 y 6: (40 - 32%) y (120 - 90 UTM) = 8% * 30	2,4	U.T.M
Dif. Tasa tramo 8 y 7: (40 - 37%) y (180 - 150 UTM) = 3% * 30	0,9	U.T.M
Total Rebaja	28,475	U.T.M

A los trabajadores eventuales y discontinuos que no tiene patrón fijo y permanente, se les aplica la tabla dividida por día, semana, o quincena; conforme al Art. 43, N° 1, inciso 4° de la Ley de la Renta.

3.2 Características del impuesto

Según el manual de consultas tributarias septiembre 2007 y Fajardo: 2007, como características de este impuesto podemos mencionar que:

Es un impuesto único porque las rentas de los trabajadores dependientes están afectas solo por el impuesto único de los trabajadores y con éste completan toda su tributación. No obstante en ciertas ocasiones dichas rentas se incorporan en la renta bruta del impuesto global complementario.

Es progresivo por que cuan mayor sea la renta, aumenta la tasa del impuesto a aplicar.²

Es Personal porque en definitiva se aplica en función de la persona en su calidad de trabajador dependiente, y por lo tanto es también directo puesto que no es posible de traspasar la obligación a terceras personas.

Es un impuesto de aplicación mensual porque se declara y paga mensualmente.

El contribuyente es el trabajador, independiente de que quien entera el impuesto en arcas fiscales, es el empleador en su calidad de agente retenedor.

3.3. Base imponible

Esta constituidas por las remuneraciones y otros beneficios que recibe un trabajador en un periodo habitual de pago menos los descuentos legales; estos pueden ser; ingresos no renta, descuentos previsionales y descuentos por ahorro previsional voluntario (APV).

² Ver Art 43 de la ley de la renta

Base imponible del I.U.T	
Ingresos brutos	xx
(-) ingresos no renta	(xx)
Base previsional	
(-) cotizaciones previsionales obligatorias	(xx)
Base imponible (sin Apv)	xx
(-) Apv	(xx)
Base imponible del I.U.T.	
	xx

Fuente: Elaboración propia.

Elementos de la base imponible del impuesto único de los trabajadores.

3.3.1. Ingresos Brutos.

Según Fajardo: 2007 y el diccionario tributario del SII:

Son todos los ingresos que percibe un trabajador, o jubilado sin aplicar ningún tipo de descuento, ya que el término “bruto” implica ingreso sin deducción alguna.

3.3.2. Ingresos no Renta.

Según Fajardo: 2007 y el diccionario tributario del SII:

Son ingresos o beneficios que están descritos expresamente en el Art. 17 de la Ley de la Renta, los cuales no se declaran, no tributan ni pagan ningún impuesto a la renta, ni tampoco deben pagar imposiciones previsionales

3.3.3. Cotizaciones Previsionales Obligatorias.

Este elemento esta definido con anterioridad en el punto 2 de este capítulo.

3.3.4. Ahorro previsional Voluntario (APV) Art 42 bis de la LIR:

(Norma introducida conforme al Artículo 1; N° 4 y 5, Ley N° 19.768)

El ahorro previsional voluntario corresponde a las distintas alternativas de ahorro que puede realizar una persona con el propósito de aumentar los recursos o fondos previsionales en los diversos planes, seguros y/o instrumentos financieros destinados al mejoramiento de sus pensiones, es decir es un mecanismo que permite a los trabajadores dependientes e independientes ahorrar por sobre lo que cotizan obligatoriamente en su AFP.

Descripción del beneficio.

El Art. 42 bis de la ley impuesto renta dice que “Favorece a los contribuyentes del artículo 42, N° 1 y 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que efectúen depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980, y consiste en que podrán rebajar, de la base imponible del impuesto único de segunda categoría o del impuesto global complementario, según corresponda, el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria hasta por un monto máximo mensual de 50 y anual de 600 unidades de fomento mensual, según el valor de ésta al último día del mes respectivo”.

Es decir el APV tiene como beneficio tributario la exención del impuesto a la renta:

- Según Art. 42 bis, inciso 2° de la ley impuesto renta, una rebaja a la base imponible del impuesto único de segunda categoría.
- Según Art. 50, inciso 3° de la ley impuesto renta, una rebaja a la base imponible del impuesto global complementario.

Mediante Oficio N° 3.974 del 13 de septiembre del 2006, el S.I.I. aclara que este beneficio también puede ser utilizado por los socios de Sociedades de Profesionales, siempre y cuando esta tribute en Segunda Categoría.

Este se puede efectuar a través de dos formas:

Forma directa: mediante descuento por planilla por el empleador.

Forma indirecta: mediante aportes directos efectuados por el trabajador en las distintas instituciones.

Las alternativas son hacer cotizaciones voluntarias entregadas a una AFP, o realizar depósitos convenidos que consisten en un contrato suscrito entre el empleador y el trabajador para enterar mensualmente una suma de ahorro previsional voluntaria en la AFP.

Los trabajadores dependientes pueden optar realizar ahorro previsional voluntario en forma mensual o esporádica. En el primer caso puede optar por cualquier tipo de depósito y realizarlo en forma directa o indirecta. Sin embargo si efectúa A.P.V. en forma esporádica se excluye la alternativa de efectuar depósitos convenidos y sólo puede depositar personalmente en las instituciones autorizadas.

Este contribuyente puede optar por las dos modalidades de depósito simultáneamente, teniendo en cuenta al utilizar el beneficio de no sobrepasar la cantidad máxima a deducir.

Los trabajadores independientes pueden solamente efectuar depósitos de A.P.V. en forma directa.

Requisitos indispensables.

- Tener la calidad de contribuyentes del artículo 42, N° 1 y 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- Efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980.
- Que los citados contribuyentes que se incorporen al referido sistema de ahorro manifiesten expresamente la voluntad de acogerse a él en los términos previstos por el artículo 42° bis de la Ley de la Renta.
- Que en el caso que los recursos previsionales voluntarios efectuados sean retirados por tales contribuyentes, éstos queden afectos a las obligaciones tributarias que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.
- Los contribuyentes trabajadores independientes deben efectuar cotizaciones obligatorias, pues esta es la base para determinar el A.P.V. a descontar de sus rentas, según oficio N° 1.034 del 9 de Mayo de 2007.

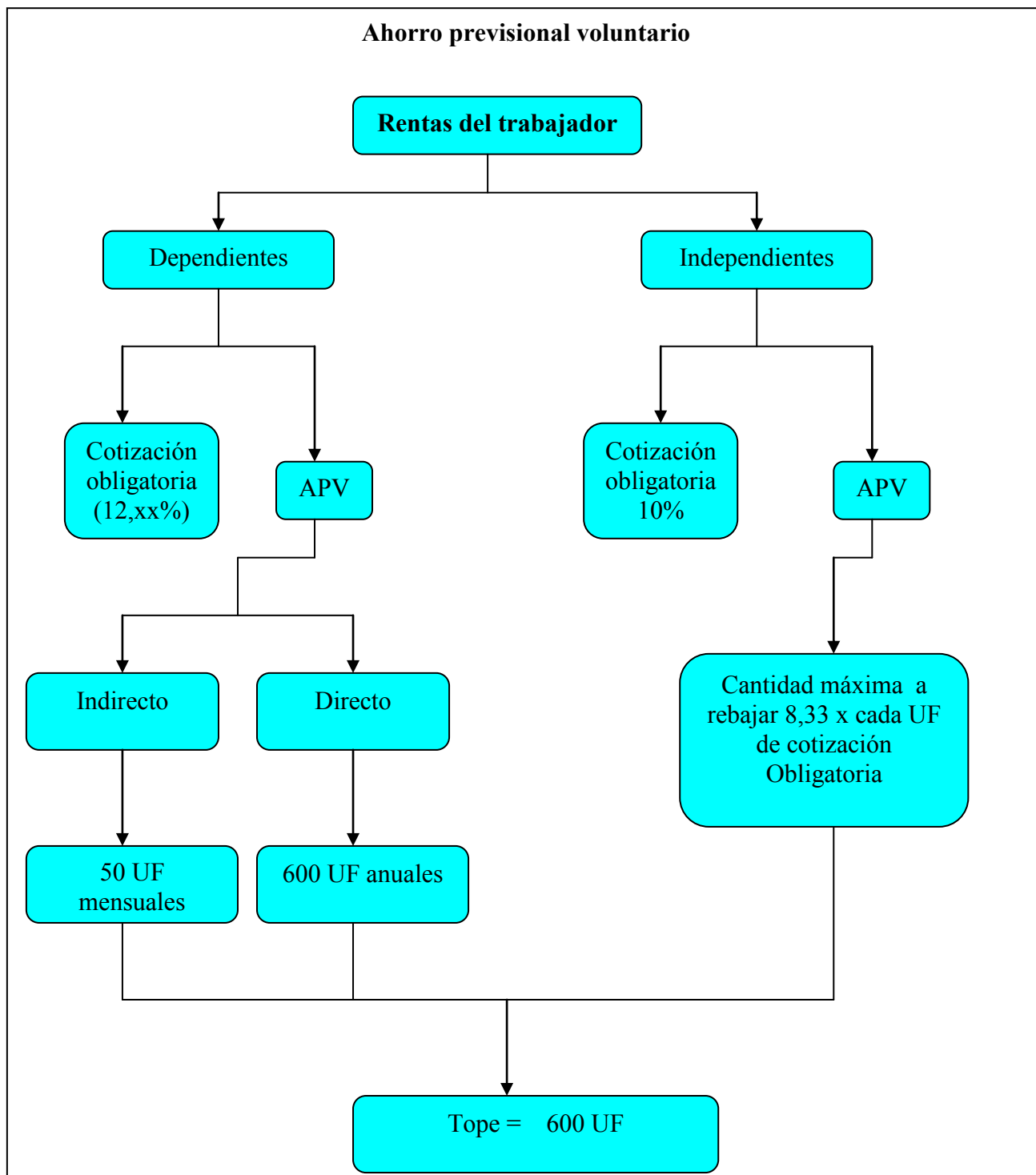
Topes establecidos

Para los trabajadores dependientes si el ahorro previsional voluntario se realiza en forma mensual el tope consiste en 50 Unidades de Fomento³ y 600 Unidades de Fomento⁴ si el contribuyente realiza simultáneamente depósitos directos y/o indirectos durante un año respectivo.

³ U.F. correspondiente al último día del mes en que se efectuaron los depósitos o descuentos correspondientes.

⁴ U.F. correspondiente al 31 de Diciembre del ejercicio comercial respectivo.

Para los trabajadores independientes la cantidad máxima a rebajar⁵ de su renta es de 8,33 U.F. por cada Unidad de Fomento de cotización obligatoria efectuada y la multiplicación antes referida no puede exceder de 600 U.F. anuales.



Fuente: Elaboración propia

⁵ Art. 50 de la Ley de la Renta

Instituciones en las cuales se puede efectuar APV.

Existen dos grupos de instituciones en las cuales se puede efectuar A.P.V.⁶

En el primero se encuentran todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, en las cuales se pueden efectuar depósitos directos e indirectos.

El segundo grupo consta de aquellas instituciones cuyos planes de A.P.V. deben ser aprobados por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o Superintendencia de Valores y Seguros, en las cuales solo se pueden efectuar depósitos directos, de las cuales podemos destacar las siguientes:

- Bancos
- Compañías de Seguros de Vida
- Intermediarios de Valores
- Administradoras de Fondos Mutuos
- Administradoras de Fondos de Inversión
- Administradora de Fondos para la Vivienda
- Administradoras Generales de Fondos

El contribuyente puede decidir traspasar los recursos ahorrados por este concepto, de una entidad a otra, sin considerarse como retiros. Por este traspaso, solo deberá pagar una comisión a la entidad que traspasa los fondos, esta tasa es la misma, independiente de la entidad que los administre.

⁶ http://www.sbif.cl/sbifweb/internet/archivos/publicacion_3492.pdf *on-line* [06.09.2007]

3.4. Administración del impuesto.

Retención.

Los empleadores están obligados a calcular, retener y deducir el monto del impuesto, al momento de hacer el pago de las rentas del Art. 42 N° 1, en conformidad al Art. 74 N° 1 de la Ley de la Renta.

Declaración y pago del impuesto.

El impuesto se declara y paga en el formulario 29, dentro de los 12 días siguientes a los de su retención, sin que sea obligatoria, la declaración anual ni mensual por parte del contribuyente, salvo en los siguientes casos:

- Que obtenga rentas afectas al impuesto global complementario, deberá incluir las rentas gravadas en conformidad a las rentas gravadas con el Art. 42 N° 1 de la ley de la renta en la renta bruta de este tributo. Pudiéndose otorgarse como crédito el impuesto único retenido dentro del año en contra del impuesto global complementario.
- Que goce de los beneficios de la Ley N° 19.622 dividendos hipotecarios, Art. 42 bis de la Ley de la Renta, sobre ahorro previsional voluntario efectuados directos, Art. 55 sobre intereses hipotecarios, o Art. 57 bis de incentivo al ahorro, casos en los cuales el contribuyente debe hacer su declaración anual para aprovechar los beneficios.
- Que durante el año hayan obtenido simultáneamente rentas de 2 o más empleadores según Art. 47 de la ley de la renta.
- Si el pago se efectúa por Internet se puede realizar hasta el día 20 del mes siguientes.

3.5. Modalidades especiales de declaración y pago.

Rentas simultáneas

Los trabajadores que hayan obtenido durante un año calendario o en parte de el, rentas provenientes de 2 o más empleadores simultáneamente, deberán en conformidad del Art. 47 de la ley de la renta, reliquidar el impuesto por los periodos correspondientes, considerando los tramos de tasa progresiva y de los créditos pertinentes, que hubiera regido en el periodo correspondiente según el Art. 43 de la Ley de la Renta.

Esta reliquidación deberá efectuarse por intermedio del formulario 2514 utilizado para el cálculo de las diferencias correspondientes, diferencias que deberán cancelarse en el formulario 22 de declaración de renta en el mes de abril de cada de año.

La reliquidación mencionada en el párrafo anterior también aplica cuando existen rentas accesorias obligatorias o voluntarias, devengadas en más de un período habitual de pago y que se cancelan con retraso⁷.

Pagos provisionales mensuales voluntarios

Según el Art. 88 inciso tercero de la Ley de la Renta, los contribuyentes afectos a reliquidar el impuesto único de segunda categoría por haber obtenido rentas simultáneas podrán efectuar pagos provisionales mensuales voluntarios en una de las dos modalidades:

- pagos directos a través del formulario 50.
- Solicitar al empleador que retenga un mayor monto de impuesto.

⁷ Artículo 46 de la Ley de la Renta

CAPÍTULO II

ELEMENTOS QUE COMPONEN LAS REMUNERACIONES

En la segunda parte de la investigación, se determinan y estudian los criterios utilizados para definir si un elemento constituye o no renta para ser considerado parte de la base imponible del impuesto único de segunda categoría.

También se define y caracteriza los principales elementos que están formando parte de las remuneraciones de los chilenos, y que se encuentran normados por la legislación vigente en Chile, por otro lado se definirán nuevos elementos que están formando parte de estas remuneraciones y que aun no se encuentran detallados en la legislación vigente en los cuales se aplicaran los criterios utilizados para definir si un elemento es considerado renta o no para clasificarlos como renta o no renta y aclarar si constituye base imponible de este impuesto.

Por otro lado, se estudiarán las asignaciones de tres sectores del sistema público, las de los profesionales de atención primaria de salud municipal, la de los docentes de educación municipal y los funcionarios municipales, las que se agruparan bajo conceptos generales de remuneraciones para establecer la similitud de conceptos de asignaciones de estos sectores que se encuentran bajo distintos nombres y en normas legales distintas. Se describirán los conceptos, definidos en la ley que los contiene, que en muchos de los casos es la que establece su imponibilidad y tributación.

1. CRITERIOS.

De acuerdo a las características de los elementos presentes en una remuneración, se pueden identificar ciertos patrones a seguir, que las agrupan en la categoría de renta o no renta.

Según el Manual de consultas tributarias. Septiembre 2007, estas características están agrupadas en los siguientes criterios:

1.1. Incrementos de patrimonio.

El trabajador, como retribución a su prestación, percibe una cantidad de dinero y/o especies, la cual puede estar constituida por ingresos que son rentas y otros que no, aunque estos beneficios aumenten el patrimonio.

Cuando ciertos desembolsos son realizados por interés del empleador, es decir, en beneficio de que se pueda realizar la labor del trabajador (por ejemplo, gastos que este deba incurrir en el transcurso del periodo laboral para desempeñar su trabajo), no se considerarán renta, por lo que no será un hecho gravado.

1.2. Relación trabajador – remuneración.

Si bien la remuneración es la contraprestación en dinero o especies que percibe el trabajador, y lo cual esta estipulado por contrato, existen otros beneficios que se obtienen que no son obligaciones contractuales propiamente tal, sino mas bien, son ingresos obtenidos (en cualquiera de sus formas), por costumbre, acuerdos, etc. por lo que le da un carácter de voluntario, al no estar obligado el empleador a realizar este desembolso o retiro en especies.

Por el carácter de voluntario de estos beneficios, para el trabajador constituye un hecho gravado, por lo que este ingreso extra voluntario debe ser considerado en la base para el cálculo del impuesto único.

1.3. Percepción.

Como se mencionó en el punto 1.1, la renta constituye un aumento del patrimonio, pero esta debe ser considerada como tal en el momento real del reintegro si es un beneficio de forma material y si es como una prestación de servicio, esta debe considerarse desde el momento en que goce de tal percepción.

1.4. Fuente de la Renta.

Los ingresos de fuente chilena están afectos a impuesto, para esto se considera la fuente u origen de la renta y no el destino, es decir, sin importar si quien la obtiene posee nacionalidad, residencia o domicilio en el país.

A su vez, están afectas a impuesto las rentas de fuente extranjera, si los beneficiarios de esta poseen domicilio o residencia en Chile.

2. COMPONENTES QUE CONSTITUYEN RENTA

2.1 Componentes ya normados del sector privado.

Dentro de los componentes que constituyen renta, y por ende afectan la base tributable del impuesto único de segunda categoría, existen elementos que están clasificados como tales expresamente en la ley o en su defecto, están explicados o nombrados en circulares, decretos ley, manuales, etc. todo y cuanto para que el contribuyente tenga mayor claridad en el estado de alguna asignación.

A continuación, se detallan elementos que según alguna normativa, son constitutivos de renta, y quedará demostrado aplicándoles los criterios establecidos en el punto 1 de este capítulo.

2.1.1 La comisión

Concepto:

"La comisión, es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que efectúa el empleador con la colaboración del trabajador" (Art. 42, letra c) del Código del Trabajo).

Características:

La característica más importante es su naturaleza variable, lo que significa que el resultado mensual total, no sea constante entre uno y otro mes de pago. Esto hace que esta se contraponga al sueldo que se caracteriza por su fijeza.

Generalmente se estipula en base porcentual, siendo su pago periódico.

El monto de la comisión dependerá exclusivamente del total de operaciones que realice el trabajador. Por lo general se establece una remuneración base que sumado con la comisión no podrá ser inferior al sueldo mínimo que en Chile en estos momentos es de \$159.000⁸.

La comisión debe incluirse en otros beneficios como Indemnizaciones legales (años de servicios, feriado legal y proporcional) los que se explicarán mas adelante.

⁸ Según ley N° 20.279 de 01.07.08. Ministerio de Hacienda y ver anexo N° 6

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Según el Art. 42 letra c) del código del trabajo la comisión es considerada remuneración y por lo tanto beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de la remuneración y la recibe en virtud del contrato de trabajo como pago a los servicios prestados al empleador.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por comisión a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador ponga a disposición del trabajador la remuneración del periodo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que la comisión cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta, además es considerada remuneración expresamente en el Art 42, letra c) del Código del Trabajo. Por lo que en definitiva la comisión esta afecta a impuesto único de segunda categoría

Imponibilidad: Es considerada imponible para efectos previsionales

2.1.2 Sobresueldo

Concepto:

“El sobresueldo consiste en el pago de horas extraordinarias de trabajo”.
(Artículo 42 letra b) del Código del Trabajo).

La jornada extraordinaria según el Art 30 del código del trabajo, es aquella que excede al máximo legal, que establece el Art. 22 del mismo código de 45 hrs. semanales o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Características.

Podrán pactarse como máximo 2 horas extraordinarias por día, en faenas que no perjudiquen la salud del trabajador. (Según Art. 31 del Código del Trabajo)

Solo deberán pactarse por necesidades o situaciones temporales de la empresa. (Art. 32 Código del Trabajo)

Deben estar pactadas por escrito en el contrato de trabajo o en un acto posterior, de lo contrario se consideraran como extraordinarias las que excedan la jornada legal o de la jornada pactada con previo conocimiento del empleador. (Art. 32 del C. del Trabajo).

Para que se produzca jornada extraordinaria es indispensable que previamente se haya cumplido, en su integridad la jornada ordinaria. También, es preciso consignar que no son horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso en los términos del artículo 32 el Código del Trabajo.

No pueden tener una vigencia superior a tres meses cuando es pactada (Art. 32, Código del Trabajo).

Corresponde pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, si no hay sueldo o es inferior al ingreso mínimo establecido por ley, este será la base de cálculo, según Art 32 del Código del Trabajo, pero el empleador puede pactar un recargo superior a este.

Deben cancelarse en conjunto con las remuneraciones ordinarias del periodo.

Son controlables a través del libro de asistencia que debe llevar el empleador como registro o a través de un reloj control con tarjetas de registro. (Art 33 del Código del Trabajo).

Aunque el solo hecho que aparezcan en el registro de asistencia o reloj control, horas laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria, no hace presumir la existencia de sobretiempo; puesto, que en muchas ocasiones el trabajador permanece en la empresa por motivos personales, como son trámites, aseo, cambio de vestuario, etc., que de ninguna manera pueden ser consideradas como horas extras de trabajo, ya que en este tiempo, el trabajador ha permanecido sin realizar labor alguna y por razones que no le son imputables a la prestación de servicios. (Ordinario 6560/308 12/11/92 de la Dirección del Trabajo)

Lo anteriormente señalado, se traduce en que el reloj control o libro de asistencia, no es un medio de prueba suficiente para demostrar la existencia de horas extraordinarias, sino que es menester que sean trabajadas efectivamente, por motivo directo del trabajo.

En resumen el legislador señala que aún cuando se exige la existencia de un pacto escrito sobre horas extraordinarias, corresponde a jornada extraordinaria toda aquella que cumple con los siguientes requisitos:

1. Que se haya sobrepasado la jornada ordinaria semanal. Para ello no es suficiente que en el registro de asistencia el trabajador anote un horario por sobre el corriente o que parezca sobretiempo.

2. Que las horas que sobrepasan la jornada ordinaria hayan sido efectivamente trabajadas.

3. Que se hayan efectuado con conocimiento del empleador.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Según el Art 42 letra b) del Código del Trabajo el sobresueldo es considerado remuneración y por lo tanto beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de la remuneración (pago por horas extraordinarias) y la recibe por la prestación de sus servicios en forma extraordinaria pactada en el contrato de trabajo o no, como pago a estos servicios prestados al empleador.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por su trabajo extra a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador ponga a disposición del trabajador la remuneración del periodo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que el sobresueldo (horas extraordinarias) cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta, además es considerada remuneración expresamente en el Art 42 letra b) del Código del Trabajo. Por lo que en definitiva el sobresueldo esta afecto a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerada imponible para efectos previsionales.

Cálculo de las horas extraordinarias.

Conceptos que entran en el cálculo:

Del texto del Art 32, se desprende que el valor de la hora extra debe calcularse sobre el sueldo pactado en el contrato, más todos aquellos estipendios que el trabajador recibe mensualmente producto del contrato de trabajo y que reúnan las condiciones necesarias para ser considerados estipendios fijos con características de sueldo.

Para aclarar mejor la situación, señalaremos los conceptos más frecuentes que deben ser considerados para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

- Sueldo
- Bono de antigüedad
- Asignación de título
- Asignación de zona
- Asignación de riesgo
- Asignación de cargo
- Bono de especialidad
- Regalías de luz, agua y gas
- Toda otra retribución que sea fija y constante.

Conceptos que no deben considerarse:

- Tratos
- Gratificación pagada mes a mes
- Asignación de Casa
- Asignación de Movilización
- Asignación de Colación

- Viáticos
- Bono de Producción Variable

Cálculo semanal de horas extraordinarias:

Procedimiento para el cálculo del valor de horas extraordinarias correspondientes a diversas jornadas ordinarias semanales

a) Trabajador con sueldo mensual:

1) Se divide el sueldo mensual por 30 (días del mes) para obtener el monto del sueldo diario;

2) Este monto diario se multiplica por 7 (días de la semana) para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;

3) El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas que constituyen la respectiva jornada ordinaria semanal, y

4) La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria, se incrementará, para obtener el monto del valor de la hora extraordinaria, en un 50% (recargo legal) o en otro porcentaje superior, si las partes así lo hubieren convenido.

$$(((\text{Sueldo mensual} / 30) * 7) / 45) + 50\% = \text{valor hora extraordinaria}$$

Una forma más sencilla de calcular la hora extraordinaria es aplicar el factor de horas extraordinarias al sueldo mensual, siendo el sueldo 1 la fórmula es la siguiente:

$$\frac{1 \times 7}{30} \times 1, a = \text{FACTOR}$$

Nº Hrs. Sem.

En donde "a" equivale al porcentaje de recargo

$$\frac{1 \times 7/30}{45} \times 1.5 = 0.00777777, \text{ corresponde al factor con recargo del 50\%.}$$

b) Trabajador con sueldo semanal:

1) Se divide el sueldo semanal por el número de horas correspondiente a la respectiva jornada ordinaria semanal de trabajo, y

2) El resultado obtenido será el valor de la hora ordinaria, por lo que, a efectos de determinar el monto a pagar por la hora extraordinaria, deberá procederse en forma equivalente a lo indicado en el número cuatro de la letra anterior.

$$(\text{Sueldo semanal} / 45) + 50\% = \text{valor hora extraordinaria}$$

c) Trabajador con sueldo diario:

1) Se multiplica el sueldo diario por el número de días en que se encuentre distribuida su respectiva jornada semanal de trabajo (cinco o seis, según corresponda), para obtener el sueldo semanal:

2) El resultado obtenido se divide por el número de horas correspondiente a la respectiva jornada ordinaria semanal de trabajo, y

3) La cifra resultante constituye el valor de la hora ordinaria, debiendo procederse conforme el número final de la letra a) para determinar el valor de la hora extraordinaria.

$$((\text{Sueldo diario} * 5 \text{ o } 6) / 45) + 50\% = \text{valor hora extraordinaria}$$

d) Trabajador con sueldo por hora:

Para determinar el monto del sobresueldo, sólo será necesario incrementar el valor convenido para la hora ordinaria en un 50%, tratándose de recargo legal, o en un porcentaje superior, si las partes así lo hubieren acordado.

2.1.3 Gratificación.

Concepto:

“Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”. (Art. N° 42, letra e), Código del Trabajo)

Características:

Existen tres condiciones copulativas que debe cumplir la entidad para que exista la obligación del pago de la gratificación por parte del empleador, estas son:

a) Que persiga fines de lucro (incluyendo las Cooperativas)

b) Que exista obligación de llevar libro contables

No existe obligación de llevar libros de contabilidad, en los siguientes casos:

- Agricultores, personas naturales que exploten predios agrícolas en calidad de propietarios o usufructuarios

Condición: que sus ventas anuales no excedan 1.000 UTM; o que sus ventas excedan 1.000 UTM y no sobrepasan las 8.000 UTM y no desarrollan otras actividades gravadas con el impuesto de primera categoría, considerando para el cálculo de las ventas agrícolas, las ventas de las sociedades agrícolas con las que se encuentre relacionado.

- Los agricultores formados como sociedad de personas, comunidades, sociedades de hecho u otra persona jurídica que no sea anónima.

Condición: que exploten predios en calidad de propietarios o usufructuarios, y sus ventas anuales netas no exceden las 1.000 UTM, o que sus ventas anuales netas excedan 1.000 UTM y no sobrepasan las 8.000 UTM, y todos sus socios, comuneros y cooperados sean personas naturales, y no desarrollen otras actividades que estén obligados a tributar con el impuesto de primera categoría, considerando para el cálculo de las ventas netas la suma de las ventas de las sociedades agrícolas con las que se encuentre relacionado.

- Agricultores personas naturales, que exploten predios en una calidad distinta al de propietario o usufructuario (arrendatario, medieros o cesionarios).

- Mineros de mediana y mayor importancia que pueden declarar renta presunta.

Condiciones copulativas: que no tengan el carácter de pequeño minero artesanal, que no obtengan otras rentas gravadas en Primera Categoría por las cuales deban declarar renta efectiva, que sus rentas anuales no excedan de 36.000 toneladas de mineral metálico no ferroso, y Que las ventas anuales, cualquiera sea el mineral, no excedan de 6.000 UTA.

- Transporte Terrestre de pasajeros.

Condición: que no sea una sociedad anónima, en comandita por acción o que transporte pasajero por vía fluvial, lacustre, marítima o aérea.

- Transporte Terrestre de Carga.

Condición copulativas: contribuyentes individuales que exploten vehículos de su propiedad o arrendados a terceros; que no perciba rentas de Primera Categoría por las cuales declare renta efectiva; y que su facturación anual por fletes no exceda de 3.000 UTM.

c) Que la empresa obtenga utilidades en su giro comercial.

De acuerdo al artículo 48° del Código del Trabajo la base para determinar las gratificaciones es la utilidad líquida, para lo cual se toma como base la renta imponible que sirve para fijar el impuesto a renta de Primera Categoría, restándole el 10% por interés del capital propio del empleador.

Tipos de Gratificación.

1) Gratificación legal

a). 30% de la Utilidad líquida

La empresa debe repartir entre todos los trabajadores, de forma proporcional el 30% de la utilidad líquida del respectivo ejercicio comercial, en relación a las remuneraciones devengadas por cada uno de ellos en ese mismo año.

$(30\% \text{ utilidad líquida} / \text{total remuneraciones}) * \text{remuneración c/trabajador} = \text{gratificación correspondiente}$

b) 25% de la remuneración anual de cada trabajador

De acuerdo al artículo 50° de la norma antes señalada, se excepciona de repartir el 30% de las utilidades líquidas por concepto de gratificación, cuando el empleador paga o abona al trabajador el 25% de las remuneraciones mensuales devengadas durante el año, cualquiera que fuere la utilidad líquida que se alcanzare.

Las remuneraciones, deberán reajustarse, de acuerdo a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones en el ejercicio comercial.

Esta gratificación tiene un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Tope anual de las gratificaciones: 4,75* sueldo mínimo

2) Gratificación Convencional

En el artículo 46 del Código del Trabajo faculta a las partes involucradas (empleador-empleado) a convenir un tipo de gratificación, no pudiendo ser inferior a la gratificación legal.

Este tipo de gratificación se otorga a todo evento, por lo que no es necesario que se cumplan los requisitos copulativos anteriormente expuestos. Por ejemplo, pagar tres sueldos al año, un porcentaje de la remuneración mensual, o una cantidad fija en dinero por concepto de anticipo de gratificación, será jurídicamente aceptable en la medida que los montos pagados en el año no sean inferiores a lo que resulte de aplicar las modalidades de pago de la gratificación

contenidas en los artículos 47 ó 50 del Código del Trabajo.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Según el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo, la gratificación es considerada remuneración, y por lo tanto, beneficia directamente al trabajador, incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de la remuneración (gratificación), y la recibe en virtud del contrato de trabajo.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por gratificación a través de un pago en efectivo una vez al año, o de acuerdo a lo pactado con el empleador (gratificación convencional).

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Debido a que cumple con las características para ser renta de acuerdo a los criterios aplicados, y según lo establecido en el Art 42 letra e) del Código del Trabajo, la gratificación es considerada remuneración, por lo que debe ser parte de la base imponible de impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.4 Asignación de estudio o escolaridad.

Concepto:

Corresponde al pago (preferentemente en el mes de marzo), que realizan las empresas a los empleados que acrediten tener hijos que cursen estudios de

forma regular.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: se otorgan a los trabajadores de la empresa como una mayor remuneración por la prestación de servicios personales, quedando al criterio de ellos el destino, por lo que se considera una renta accesoria o complementaria, quedando afecta a impuesto.

Relación Trabajador-Remuneración: esta asignación, nace como una retribución voluntaria que el empleador hace a sus trabajadores, con el fin de ayudarlos en sus deberes familiares, como lo es la educación de los hijos.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por gratificación a través de un pago en efectivo (generalmente en el mes de marzo, mes en que se inicia el periodo escolar)

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Se puede concluir, luego de aplicar los criterios, que esta asignación constituye mayor remuneración para el empleador, puesto que es una renta accesoria, quedando afecta a impuesto único.

Imponibilidad: es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.5 La participación

Concepto:

“La participación es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa, o solo de una o más secciones o sucursales de la misma”. (Art. 42, letra d) del Código del Trabajo).

Características:

De acuerdo al Manual de consultas laborales y previsionales, febrero 1998, este tipo de remuneración es contractual (acuerdo de las partes) y no legal.

Frecuentemente se paga a los trabajadores que ocupan cargos gerenciales dentro de la organización, pero, también puede ser un beneficio otorgado a todos los trabajadores.

Su devengo generalmente es anual, pero también puede ser semestral, mensual, etc. y estará supeditado a la duración del negocio de la respectiva empresa o sucursal. Generalmente las participaciones son por alguna gestión de periodicidad anual

Su pago se genera una vez conocidas las utilidades respectivas, pudiendo efectuarse anticipos, al igual que la gratificación.

La participación puede ser sobre la utilidad bruta ó líquida, etc. determinada por cualquier medio probatorio.

Las utilidades sobre las cuales deberá calcularse la participación, la ley laboral señala las siguientes:

1. En las utilidades de un negocio determinado.
2. En las de una empresa.
3. En las de una o más secciones o sucursales de una empresa.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Según el Art. 42 letra d) del Código del trabajo la participación es considerada remuneración y por lo tanto beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de la remuneración por concepto de participación y la recibe en virtud de la relación contractual (acuerdo de las partes), como pago a los servicios prestados al empleador.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso como se dijo anteriormente anual, semestral, o mensual.

Su pago se genera una vez conocidas las utilidades respectivas, pudiendo efectuarse anticipos, al igual que la gratificación, en definitiva puede que no se perciba mensualmente.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que la participación, cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta, además es considerada remuneración expresamente en el Art. 42 letra d) del Código del trabajo. Por lo que en definitiva la participación esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerada imponible para efectos previsionales.

2.1.6 Bonos

Concepto:

Son remuneraciones pagadas en dinero, de monto variable. En cuanto a su cálculo puede estar basado en un porcentaje y su pago periódico o esporádico, con base a la producción, ventas, etc. Existen varios tipos de bonos:

- **Bono de antigüedad:** Es un beneficio que el empleador concede a los trabajadores por el cumplimiento de un determinado número de años de servicio prestados para un mismo empleador, tales como bienios, trienios, quinquenios, etc. (Ordinario 2092 de 18/04/86 y circular 66 del 20 de mayo de 1977).
- **Bono de Asistencia:** Es un beneficio que el empleador otorga a los trabajadores que asisten a su trabajo sin faltar ningún día en el mes calendario. Debe incluirse dentro del concepto de remuneración que señala el artículo 42 del Código del Trabajo. (Ordinario 2092 de 18/04/86).
- **Bono diferencia de subsidio:** El subsidio por incapacidad laboral es un beneficio que se otorga al trabajador en reemplazo de su remuneración, en tanto éste hace uso de licencia médica. El objetivo del bono por diferencia de subsidio atiende a completar la diferencia entre el líquido que recibe el trabajador, cuando la licencia es igual o menor a 10 días y el subsidio legal que le corresponde por dicha licencia. Toda vez que este beneficio responde a una remuneración en dinero, resultan ajustados a derecho los descuentos previsionales que se practiquen. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).
- **Bonos nocturnos ó horas-turnos:** Los bonos nocturnos son beneficios dados al trabajador por efectuar labores durante la noche y en días

domingos o festivos. Los bonos nocturnos y bonos por turnos nocturnos, son porcentajes del sueldo base o del valor de las horas laboradas de noche (fijeza), en dinero pagados por períodos iguales, por la prestación de servicios de noche, en domingo o festivos.

Las horas-turno, no constituyen horas extraordinarias de trabajo ni lo pagado por ellas sobresueldo, pero si se debe considerar en el cálculo de dicho sobresueldo.

Este beneficio que se paga en dinero y, cuya fuente, es la convención individual o colectiva de trabajo al no estar incluido entre las excepciones legales, adquiere el carácter de remuneración imponible. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

- **Bono de juguetes:** Es el vale que se otorga al trabajador para canjearlo por especies, ayuda la cual permite cubrir un gasto o desembolso extraordinario al que tendría que incurrir el trabajador, con ocasión de fiestas de Navidad especialmente.

Es imponible, por tratarse de especies valuables en dinero, no considerada además entre las excepciones del artículo 41 °, inciso 2°, del Código del Trabajo.

Es necesario destacar que el bono de juguetes si se otorga a través de un sistema de bienestar interno, con aportes del empleador y/o de los propios trabajadores, sin individualizar a los beneficiarios, entregándose indirectamente al trabajador, no constituye remuneración.

- **Bonos de producción:** Se trata de bonos pagados a los trabajadores por exceder niveles de producción. Además de lo que determine la ley como salario base, el trabajador recibe una compensación mayor por exceder

las metas fijadas para determinada producción. Se puede estimular los ahorros de tiempo, la superación de unidades producidas, disminución de las mermas, entre otras. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Como son beneficios que entrega el empleador a los trabajadores en dinero, son ingresos extra, beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: Si bien el empleador entrega estos beneficios al trabajador en forma voluntaria (por costumbre) o por acuerdo entre las partes, lo hace en compensación de los años que lleva prestando sus servicios, como forma de incentivo, o simplemente por entregar beneficios en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe estos ingreso en dinero o en especies, si bien no los recibe mensualmente aumenta los ingresos del trabajador beneficiado con esta asignaciones en el momento que se le otorgan.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien los bonos, no están enumerados en la ley, cumplen con los requisitos esenciales que esta exige para considerarlos remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de

trabajo. Por lo que en definitiva los bonos son considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría

Imponibilidad: Son considerados imponibles para efectos previsionales cuando se recibe.

2.1.7 Asignación de título

Concepto:

La asignación de título profesional es un beneficio que tiene por objeto gratificar la mejor preparación profesional de aquellos trabajadores que posean título profesional o técnico, en su caso, reconocido por el Estado, siempre que dicho título esté en directa relación con la función a desempeñar por el trabajador. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

En el sector privado no existe ninguna norma que obligue a otorgarla, lo cual significa que si las partes lo han estipulado en contrato individual o contrato o convenio colectivo, el empleador deberá pagar la mencionada asignación de título.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Como es un beneficios que entrega el empleador a los trabajadores en dinero, como es un ingreso extra, beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: Si bien el empleador entrega estos beneficios al trabajador en forma voluntaria (por costumbre) o por acuerdo entre las partes, o en forma obligatoria como sucede con algunas instituciones públicas, como forma de incentivo a la preparación profesional, por lo cual también ésta

asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por comisión a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador ponga a disposición del trabajador la remuneración del periodo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien esta asignación, no esta enumerado en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva la asignación por título es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría. Además la circular 66 del 20 de mayo de 1977 aclara que es renta)

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.8 Asignación de responsabilidad

Concepto:

Este beneficio es otorgado a los trabajadores de rango superior y que tienen facultades administrativas en una empresa, como gerentes, ejecutivos, etc.; incrementándose así su correspondiente remuneración. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

Características:

La asignación de responsabilidad se otorga, principalmente, en el sector privado a trabajadores que deben asumir cierta responsabilidad en sus labores.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Como es un beneficio que entrega el empleador a los trabajadores del área administrativa, en dinero, es considerado un ingreso extra, que beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: Si bien el empleador entrega estos beneficios al trabajador en forma voluntaria (por costumbre) o por acuerdo entre las partes, es también esta asignación relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por responsabilidad a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador ponga a disposición del trabajador la remuneración del periodo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien esta asignación, no está enumerado en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva la asignación por título es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.9 Tratos

Concepto:

Los tratos corresponden al trabajo por pieza, medida u obra. Se paga en dinero periódicamente, siendo su monto variable. Los tratos tienen la particularidad de apurar la producción y son muy comunes en el sector de la construcción.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que es otro tipo de remuneración pagada en base a trabajo por pieza, medida u obra como incentivo a realizar una tarea en menor tiempo.

Relación Trabajador-remuneración: Si bien el empleador acuerda la remuneración por tratos con el trabajador como forma de incentivo al término en menor tiempo de una tarea, lo hace por entregar beneficios en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso tratos a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador ponga a disposición del trabajador la remuneración del periodo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien este concepto de remuneración, no esta enumerada en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva el concepto trato es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.10 Asignación de matrimonio

Concepto:

La asignación de matrimonio es un beneficio en dinero que otorga el empleador al trabajador con el objeto de solventar los gastos extraordinarios que se deriven por dicho acontecimiento.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Es otro tipo de remuneración a pesar de que no se otorga periódicamente, si no solo cuando el trabajador contrae matrimonio, es un beneficio que incrementa directamente el patrimonio del trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Es una asignación que el empleador entrega al trabajador como beneficio en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador pone a disposición

del trabajador la asignación de matrimonio.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien este concepto de remuneración, no esta enumerada en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva la asignación de matrimonio también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.11 Asignación de nacimiento

Concepto:

Esta asignación consiste al igual que la anterior a una suma de dinero que entrega el empleador por el nacimiento de cada hijo del trabajador, la que ayudará a pagar los gastos que se incurran. Su otorgamiento puede ser en dinero como en especies situación en la cual debe ser tasada (según dictamen 12.641, de 01-11-1985 de la Superintendencia del Seguro Social)

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Es otro tipo de remuneración a pesar de que no se otorga periódicamente, si no solo cuando ocurre el nacimiento de los hijos del trabajador, es un beneficio que incrementa directamente el patrimonio del trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Es una asignación que el empleador entrega al trabajador como beneficio directo en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo en el momento en que el empleador pone a disposición del trabajador la asignación de nacimiento.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien este concepto de remuneración, no esta enumerada en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva la asignación de nacimiento también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.12 Beca de jardín infantil

Concepto:

Estos pagos constituyen remuneración ya que son sumas de dinero que se dan con el objeto de solventar gastos de jardines infantiles, los cuales no se conceden con el objeto de continuar o completar estudios. (Según Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: se otorgan a los trabajadores del empleador como una mayor remuneración por la prestación de servicios personales, quedando al criterio de ellos el destino., por lo que se considera una renta accesoria o complementaria, que incrementa el patrimonio del trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de esta remuneración, y la recibe en virtud del contrato de trabajo.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación a través de un pago en efectivo (generalmente en el mes de Marzo, mes en que se inicia el periodo escolar)

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien este concepto de remuneración, no esta enumerada en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerada imponible para efectos previsionales

2.1.13 Asignación de casa o bono de vivienda

Concepto:

Este beneficio es otorgado al trabajador para cubrir gastos de arriendo. Es otorgada a favor de la familia. Su monto es generalmente fijo, dependiendo de lo acordado entre las partes y de la cantidad de cargas familiares. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Es una asignación que el empleador entrega al trabajador como beneficio directo en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo o a través de la puesta a disposición de una casa.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien este concepto de remuneración, no esta enumerada en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto

único de segunda categoría. Además la circular N° 66 del 20 de mayo de 1977 aclara que es renta.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

Por el contrario si la asignación de casa se da que la casa habitación sea propiedad de la empresa y le es proporcionada al empleador solo en el interés directo del empleador o que la casa habitación sea arrendada y el arriendo lo pague el empleador directamente al arrendador y siempre que se trate de una cantidad razonable a juicio del Director Regional, esta asignación será considerada no renta y por consiguiente no esta afecta al impuesto único de segunda categoría. (Según Hugo Contreras – Leonel Gonzáles: Manual de impuesto único de los trabajadores)

2.1.14 Aguinaldos

Concepto:

Son remuneraciones pagadas en dinero, de monto fijo según lo pactado. El objetivo es ayudar con los gastos derivados de festividades. Su pago es esporádico. (Circular N° 66 del 20 de mayo de 1977).

Existen dos tipos de aguinaldo:

- **Aguinaldo de navidad:** Estas son sumas de dinero que se otorgan para ayudar a financiar los gastos derivados de dichas festividades. Sin duda es un regalo que otorga el empleador al trabajador. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

- **Aguinaldo de fiestas patrias:** Al igual que el aguinaldo de navidad también es un regalo realizado por el empleador. Son remuneraciones que se

otorgan con el fin de ayudar al trabajador a pasar de mejor manera estas fiestas, dinero que le servirán para solventar los gastos derivados de dicha festividades. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Son asignaciones que el empleador entrega al trabajador como beneficio directo en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo cuando se pone a disposición el aguinaldo ya sea en fiestas patrias o para fiestas de fin de año.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien los aguinaldos, no están enumerados en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva esta asignación también constituye renta y por lo tanto, está afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales.

2.1.15 Asignación por muerte de familiares del trabajador o cuota mortuoria

Concepto:

Esta asignación consiste en una suma de dinero que entregan las empresas con el fin de ayudar a pagar los gastos derivados del fallecimiento de cargas familiares o familiares directos del trabajador. (Según Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador para ayudar a financiar gastos por muerte de familiares directos del trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo entregado por el empleador en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Al analizar los criterios anteriores podemos concluir que si bien la asignación por muerte de familiares del trabajador, no están enumerados en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva esta

asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales

2.1.16 Días adicionales del feriado progresivo

Concepto:

El feriado progresivo es el aumento del feriado legal, el que corresponderá al aumento de un día adicional por cada tres nuevos años; después de haber laborado 10 años continuos con un mismo empleador. Por lo que estos días adicionales al feriado legal, podrán según pacto ser pagados en dinero, por lo que constituirán remuneración. (Art. 68, Código del trabajo).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo entregado por el empleador en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Después de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que si bien esta asignación no está enumerada en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, son contraprestaciones en dinero o en especies, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales

2.1.17 Asignación de sala cuna

Concepto:

Es una asignación que debe otorgar toda empresa que tenga 20 o más trabajadores. Consistente en brindar un lugar donde puedan los trabajadores dejar a sus hijos al cuidado de terceros, pudiendo concurrir a alimentarlo; mientras se encuentre prestando servicios. Los hijos que tengan este derecho serán los recién nacidos hasta cumplir dos años. (De acuerdo al Art. 203 del Código del Trabajo)

Características:

El concepto trabajadores es genérico pues se puede tratar de: mamás, trabajadoras y trabajadores solteros o viudos que adopten hijos; de acuerdo a la modificación del artículo 201 del Código del Trabajo del 30 de marzo del 2000, los que además gozarán de fuero maternal⁹.

En el caso que la trabajadora deba trasladarse para proporcionarle alimentación a su hijo, el empleador deberá correr con los gastos de movilización

⁹ Fuero maternal: es la protección del trabajador por el nacimiento de un hijo, pudiendo gozar de permisos por salud del hijo, imposibilitando además al empleador a poner término a la relación laboral, etc.

necesarios para cubrir el gasto de ida y regreso en el medio de locomoción colectiva disponible.

El empleador tiene tres opciones para dar sala cuna, siendo las siguientes:

1. Construir o habilitar un lugar con el fin de servir como sala cuna, en el mismo lugar del trabajo; o bien en lugar apartado, cumpliendo con las condiciones de higiene y seguridad exigidos por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la respectiva autorización de la misma.

2. Convenir con un establecimiento que dé el servicio de sala cuna. El pago por el servicio de sala cuna se deberá hacer directamente al establecimiento.

3. Pagar directamente a la sala cuna donde la madre lleve al menor de dos años.

Todos los pagos que se incurran por sala cuna, serán costos para el empleador.

Legalmente, la compensación en dinero por sala cuna que otorgue el empleador no es aceptado, por lo que el empleador deberá dar el beneficio de sala cuna al trabajador de acuerdo a las opciones permitidas por ley, mencionadas anteriormente; debiendo además pagar las multas respectivas.

También el empleador deberá seguir pagando las sumas de dinero por la compensación de la sala cuna al trabajador, ya que es un derecho adquirido del trabajador, constituyendo remuneración.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo entregado por el empleador en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Analizando los criterios anteriores podemos decir que si bien esta asignación, no están enumerados en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, en la eventualidad que el empleador le otorgue una suma de dinero o en una sala cuna propiamente tal, constituirá remuneración, puesto que son cantidades fijas, periódicas y en dinero o especie, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales

2.1.18 Regalías

Concepto:

Las regalías consisten en derechos que tiene el trabajador por su prestación de servicios. Son otorgadas en especie, es decir en cosas materiales y no en dinero. Este tipo de remuneraciones deberán ser valorizadas, en dinero, con el objeto de pagar las imposiciones respectivas, esta valuación será de cargo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Generalmente son otorgadas a trabajadores que se desempeñan en actividades agrícolas, industriales, etc. (Según circular N° 66 del 20 de mayo de 1977)

Dentro de estas encontramos:

- **Regalía de pan:** Este beneficio consiste en una ración diaria de pan, que el empleador entrega a los trabajadores panificadores, encargados de amasar y coser el pan.

No existe tope para este tipo de regalías, pero en la práctica se otorga a los trabajadores panificadores, una ración equivalente a un kilo diario de pan.

Además, como se ha mencionado anteriormente, las regalías deben ser evaluadas en dinero para así pagar las imposiciones. (Dictamen 76.871, de 07.09.94, Superintendencia de Seguridad Social)

Pero por costumbre y acuerdo de las partes, es que estas raciones de pan no son consideradas dentro de las remuneraciones, ya que al imponer significaría una disminución de la remuneración líquida percibida por el trabajador panificador.

- **Regalía del paquete de mercadería:** Es una contraprestación en especies que se otorga al trabajador para cubrir gastos de vida habituales o normales del beneficiario y su núcleo familiar. También se le denomina bono de comestible, cuando se representa a través de un vale canjeable en especies.

- **Regalía consistentes en la venta de mercaderías a precios especiales:** este beneficio existe cuando una empresa vende a sus trabajadores mercaderías de su producción a precios inferiores al de comercialización por parte de dicha empresa. La diferencia que se produce de menor precio constituye una regalía que es considerada mayor remuneración (circular N° 59 de 08.10.73)

- **Regalía del teléfono celular y procesadores:** Consistente en la entrega de un teléfono celular o un procesador portátil (notebook) por parte de del empleador al trabajador. Pero habría que distinguir si la entrega de tal beneficio es en virtud de la prestación de servicios, esto es, es necesario para desarrollar las funciones, se podría estimar como una herramienta de trabajo y, en consecuencia no debería estar afecta a cotizaciones provisionales ya que no sería una regalía sino útiles de trabajo. Por el contrario, si el uso del teléfono celular es personalísimo, es decir, no está relacionado con la prestación de servicios y sólo lo usa el trabajador en su beneficio personal, debe ser considerado una regalía y por consiguiente afecta a cotizaciones previsionales (según consultas de la dirección del trabajo)

Regalías agrícolas:

- **El cerco:** es la porción adyacente de terreno a la casa del trabajador, el que se encuentra limitado por cierres de alambre u otros implementos. Es una remuneración accesoria a la principal.

- **El talaje:** El talaje es el derecho que por acuerdo entre las partes tiene el trabajador, consistente en mantener un determinado número de animales

en el potrero, y en ciertos casos, con la posibilidad de una temporada en cerco. También es una remuneración accesoria a la principal.

- **La tierra:** La ración de tierra es aquella porción de terreno que el empleador recibe en época oportuna, en suelos de riego o seco arables. Al igual que las anteriores es accesoria a la principal.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementan directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador aunque sean en especies, pues deben ser valuadas en dinero según la superintendencia de seguridad social.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo entregado por el empleador en estrecha relación del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en especie valorada en dinero.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Analizando los criterios anteriores podemos decir que si bien estas asignaciones, no están enumerados en la ley, cumplen con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, constituirán remuneración, puesto que son cantidades fijas, periódicas y en especie valoradas en dinero, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Además son accesorias a la remuneración principal. Por lo que en definitiva esta asignación

también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales

2.1.19 Otras asignaciones en especies

- **Asignación de aceite y bencina:** Son remuneraciones en especie, consistente determinadas cantidades de aceite y/o bencina avaluables en dinero.

En el caso de trabajadores afectos al régimen de la Ley N° 10.383, esto es, el Servicio de Seguro Social, implica que sean avaluadas por éste, de acuerdo a lo establecido en el inciso final del artículo 2° de dicho texto legal, para los efectos de fijar su monto imponible. (Dictamen 3.669, de 16.04.86, Superintendencia de Seguridad Social).

Para los trabajadores afectos al régimen de AFP, será la Superintendencia del mismo la que avalúe las regalías (artículo 14, D.L. 3.500 de 1980).

- **Asignación de fardo de pasto:** Son cantidades de fardos otorgadas a los trabajadores agrícolas. Constituyen remuneración en especies avaluadas en dinero. (Dictamen 3.669, de 16.04.86, Superintendencia de Seguridad Social)

- **Asignación de agua potable:** Son beneficios otorgadas en ayuda de la familia, con el objeto de financiar los gastos de dicho servicio. Al igual que la anterior son remuneraciones en especies avaluables en dinero. (Dictamen 3.669, de 16.04.86, Superintendencia de Seguridad Social).

- **Asignación de gas licuado:** Su objetivo es servir de ayuda al trabajador, brindándole ayuda a la familia, financiándole este servicio básico. (Dictamen 1.489, de 25.06.82, Superintendencia de Seguridad Social).
- **Asignación de energía eléctrica:** Al igual que los anteriores estos beneficios son otorgados en favor del núcleo familiar, financiando el empleador los gastos de vida normales, con lo cual el trabajador no incurrirá en estos desembolsos. (Dictamen 1.489, de 25.06.82, Superintendencia de Seguridad Social).
- **Ropa de trabajo:** Es un beneficio que se otorga en especies, como una simple medida de orden y de higiene en el trabajo, tales como overoles, cotonas, guantes, parcas, etc.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementan directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración pagada al trabajador aunque sean en especies, pues deben ser valuadas en dinero según la superintendencia de seguridad social.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo entregado por el empleador en estrecha relación del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en especie valorada en dinero.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Analizando los criterios anteriores podemos decir que si bien estas asignaciones, no están enumerados en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración, es decir, constituirán remuneración, puesto que son cantidades fijas, periódicas y en especie valoradas en dinero, que el trabajador recibe por causa del contrato de trabajo. Además son accesorias a la remuneración principal. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Para efectos de aplicar el tributo las regalías producidas por la empresa deben considerarse por su precio de venta al público y en caso de regalías no producidas por el empleador deben considerarse a valor de compra

Imponibilidad: Es considerado imponible para efectos previsionales

2.1.20 Bono por término de conflicto

Concepto:

El bono por término de conflicto es un beneficio otorgado cada vez que se negocien beneficios para el personal, entre el empleador y la agrupación de trabajadores que por lo general, se agrupan en sindicatos, para recompensar el esfuerzo realizado en dicha negociación.

Se paga de una sola vez, por lo general, en el mismo mes que se finaliza la negociación.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que constituye una mayor remuneración en el mes que se cancela.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo entregado por el empleador en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Analizando los criterios anteriores podemos decir que si bien esta asignación, no están enumerados en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Además el Servicio de Impuestos Internos a pronunciado a través de sus preguntas frecuentes que este bono se afecta con Impuesto Único a los Trabajadores y se debe aplicar la tabla de impuesto del mes en que se paga, considerando que conforme a los antecedentes se devenga en un solo mes, que sería el mes en que se llegó a acuerdo. Si se devenga en mas de un periodo deberá aplicar el impuesto en forma proporcional a los meses devengado como lo establece el Art. 45, de la Ley Impuesto Renta.

Imponibilidad: Debido a que no se encuentra dentro de las excepciones del Art 41 inciso segundo del Código del Trabajo es considerado imponible.

2.1.21 Uso de bienes del activo fijo de la empresa.

Cuando se trate del uso o goce de bienes del activo de la empresa utilizados por el personal y tal actividad sea calificada de habitual, tal hecho o circunstancia hace aplicable la presunciones que establece el Art. 21 de la Ley Impuesto Renta (gastos presuntos), en virtud de la modificación introducida en la letra f), N° 1, del Art. 33 del mismo cuerpo legal. Tales empleados, por el beneficio determinado, deberán tributar con los impuestos que correspondan de la ley de la renta, según sea la clasificación de las renta frente a las normas de la ley del ramo o de la relación contractual que tengan con la respectiva empresa. Por lo consiguiente, de acuerdo a su calidad de trabajadores dependientes, los beneficiarios deberán gravarse con impuesto único de segunda categoría, establecido en el Art. 42 N° 1 y 43 N° 1 de la ley de la renta, y al tratarse de una renta accesoria o complementaria al sueldo, se determina de acuerdo a la forma especial establecida en los incisos 2° y 3° del Art. 46 de la ley de la renta.

La presunción por el uso del activo debe ser aplicada en forma proporcional cuando este sea utilizado por más de un trabajador.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: El uso del activo no aumenta el patrimonio pues no hay cambio de dominio, lo que produce un beneficio para el trabajador es el solo goce del bien.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio directo que el trabajador adquiere al ser parte de la empresa, por lo que debe existir una relación contractual entre las partes.

Percepción: El trabajador percibe este beneficio a través del uso del bien

mensualmente pero su tributación se realiza en el mes de diciembre retroactivamente.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Analizando los criterios anteriores podemos decir que si bien esta asignación, no están enumerados en la ley, cumple con los requisitos esenciales que esta exige para considerarse remuneración. Por lo que en definitiva esta asignación también es considerado asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría. Además el Art. 33 de la Ley Impuesto Renta, determina que este uso debe estar afecto a este mismo impuesto.

Imponibilidad: Es imponible por ser considerada renta y por no estar contemplado en las excepciones del Art 41, inciso 2º del Código del Trabajo.

2.1 Componentes ya normados del sector público.

En este punto, detallaremos las asignaciones correspondientes al sector público, enfocado básicamente en tres áreas, como lo son la salud, la educación y funciones administrativas.

Para esto se han considerados sectores que por naturaleza prestan servicios diferentes, pero se encuentran bajo una misma administración como es la municipalidad.

Estos sectores se verán reflejados en el estudio de las remuneraciones de los:

- Funcionarios municipales

- Personal de atención primaria de salud
- Profesionales de la educación.

De acuerdo al Art. 2 de la Ley N° 19.378 se entiende por Establecimientos municipales de atención primaria de salud tanto los consultorios generales urbanos y rurales como las postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas, y como Entidades administradoras de salud municipal, las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, ya sean las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud.

El Art 19 del D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación, considera como sector municipal *“aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas”*.

Como se menciona en los párrafos anteriores, las municipalidades son las encargadas de administrar tanto los establecimientos educacionales (del sector municipal), como los establecimientos de atención primaria de salud, salvo los casos mencionados en que se puede ceder esta administración, de acuerdo a ciertas características de la misma.

A continuación, se menciona el Estatuto que rige cada sector, explicando alguna característica ya sea de la remuneración o de la forma de distribución de cargos de los funcionarios, para contar luego referirse a las asignaciones que afectan a cada sector.

Funcionarios Municipales.

Ley N° 18.883 aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales.

El mencionado estatuto se aplica para los funcionarios que mantienen un cargo en las plantas municipales, estos cargos se dividen en Directivos, Profesionales, de Jefatura, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, todos ellos con un grado asignado de acuerdo a la importancia de la función que desempeñe, este grado servirá como guía en el pago del sueldo y demás remuneraciones que se paguen de acuerdo a él. (Arts. 7 y 9 Ley N° 18.883).

En el caso de los alcaldes, sólo les será aplicable las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa (Art. 1, Ley N° 18.883).

En relación al sueldo, en su artículo 5° el estatuto lo define como una *“retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo municipal de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado”*, y remuneración como *“cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función como, por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras”*.

Sueldo según escala municipal:

Grado	Sueldo Base del 01/12/2007 al 30/11/2008
1	\$ 387.973
2	\$ 366.184
3	\$ 370.189
4	\$ 350.935
5	\$ 331.686
6	\$ 285.451
7	\$ 264.540
8	\$ 227.179
9	\$ 194.589
10	\$ 181.709
11	\$ 168.208
12	\$ 155.795
13	\$ 144.257
14	\$ 133.593
15	\$ 123.787
16	\$ 114.077
17	\$ 105.832
18	\$ 97.979
19	\$ 91.262
20	\$ 85.245

Fuente: Art. 23 D.L. 3.551 de 1981, aumentado por Art.4, Ley N° 20.198 y reajustado en la misma oportunidad y porcentaje que el reajuste del sector público.

Dichas remuneraciones se devengarán a partir del día en que el funcionario asume el cargo y si es que este necesitara trasladarse para comenzar a realizar sus funciones en un lugar distinto a sus residencia, el devengó será desde el día en que emprenda el viaje si fuera en territorio nacional, y si es en el extranjero, 15 días antes del viaje. (Art. 93, Ley N° 18.883)

Atención Primaria de Salud Municipal.

Ley N° 19.378 Estatuto de atención primaria de salud municipal.

La ley N° 19.378 será aplicable tanto a los profesionales y trabajadores que presten servicios en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y a quienes que desempeñándose en las administradoras de salud, ejecutan

de forma personal y exclusiva funciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. (Art. 3 del Estatuto)

De acuerdo al Art. 5 de la Ley N° 19.378, el personal se clasificará en:

A) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas (regidos además, por la ley N° 15.076)

B) Otros profesionales.

C) Técnicos de nivel superior.

D) Técnicos de Salud.

E) Administrativos de Salud.

F) Auxiliares de servicios de Salud.

Cada categoría estará constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes, ordenados de forma ascendente, a contar del nivel 15, por lo que todo funcionario será clasificado en un cargo y en un nivel, este último de acuerdo a su experiencia y capacitación, accediendo a niveles superiores con la acumulación de puntos de acuerdo a su desempeño y perfeccionamiento (Art. 37 del Estatuto).

En relación a la remuneración, el Art. 23 esclarece que solo serán consideradas como tal:

- El Sueldo Base, consistente en la retribución pecuniaria de carácter fijo y entregada por períodos iguales, al cual cada funcionario tendrá derecho a percibir, según el nivel y categoría funcionaria en que se encuentre o haya asimilado de acuerdo con el TITULO II de la Ley N° 19.378.
- La Asignación de Atención Primaria Municipal.

- Las demás asignaciones, que constituyen un incremento y por las cuales se tiene derecho de acuerdo a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva en un consultorio municipal de atención primaria; la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito.

El sueldo base anteriormente expuesto será u monto fijado por ley, establecido para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria y no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que la prestación de servicios se realice mediante un contrato por jornadas parciales, el sueldo base no podrá ser inferior al mínimo nacional proporcionalmente calculado (Arts. 24 y 39 del Estatuto).

Este sueldo base se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del Sector Público (Art. 24 del Estatuto).

Sueldo Mínimo Nacional atención primaria de salud		Sueldo			
Categoría	Descripción Categoría	desde 01/10/2006 hasta 30/11/2006	desde 01/12/2006 hasta 30/11/2007	desde 01/12/2007 hasta 30/11/2008	desde 01/12/2008 hasta 30/11/2009
a)	Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujanos-Dentistas	\$ 264.134	\$ 277.869	\$ 297.042	\$ 326.746
b)	Otros profesionales	\$ 200.678	\$ 211.113	\$ 225.680	\$ 248.248
c)	Técnicos de Nivel Superior	\$ 105.890	\$ 111.396	\$ 119.083	\$ 130.991
d)	Técnicos de Salud	\$ 101.725	\$ 107.015	\$ 114.399	\$ 125.839
e)	Administrativos de Salud	\$ 94.571	\$ 99.489	\$ 106.353	\$ 116.989
f)	Auxiliares de servicios de Salud	\$ 83.392	\$ 87.728	\$ 93.782	\$ 103.160
	Porcentaje Reajuste		1,052	1,069	1,100

Fuente: Elaboración propia, basado en Art. 15 transitorio, Ley N° 19.378, modificado por Art. 2 N° 13, Ley N° 20.157 del 2007 y actualizada en los mismos porcentajes y oportunidades que se determinen para las remuneraciones del sector público.

Profesionales de la educación.

D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación. Estatuto de los profesionales de la educación.

Como se menciona en el Art. 1° del estatuto en estudio, quedarán afectos a él los profesionales de la educación que se desempeñen en:

- establecimientos de educación básica y media con administración municipal o particular reconocida oficialmente.
- establecimientos de educación pre-básica subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 5 de 1992 del Ministerio de Educación.
- establecimientos de educación técnico-profesional, los cuales cuenten con una administración por medio de una corporación privada sin fines de lucro, de acuerdo al D.L. N° 3.166 de 1980.
- cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal

Para ser considerados profesionales de la educación, de acuerdo al Art 2° del Estatuto, estos deben contar con un título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. De igual forma, se consideran para estos fines, todas las personas legalmente habilitadas para practicar la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Dichos profesionales, serán designados o contratados por medio de la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo (Art. 29 del Estatuto).

En cuanto a las remuneraciones, de acuerdo al Art. 45 del estatuto en estudio, se entenderá como tal lo establecido en el Art. 41 del Código del Trabajo, es decir, corresponde a *“una contraprestación en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*. Sobre el total de dichas remuneraciones, los profesionales tienen derecho se le efectúen las imposiciones previsionales.

Estas remuneraciones según el Art. 35 del estatuto, están constituidas por una remuneración base, denominada Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN), a partir de la cual se calculan las asignaciones contempladas en el Estatuto Docente. Además, se han incorporado a esas remuneraciones otras bonificaciones con carácter de incentivo, algunas de las cuales son concursables y están relacionadas tanto con el desempeño profesional individual como con los resultados de la gestión educativa del establecimiento.

Remuneración Básica Mínima Nacional es el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesor.

El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por la ley para los maestros de educación básica y media.

La RBMN, además, sirve de base para calcular las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento, desempeño difícil y responsabilidad

Remuneración Básica Mínima Nacional al 30/11/2008	
Valor hora docente básico por contrato	\$ 8.364
Valor hora docente media por contrato	\$ 8.801
Remuneración Básica Mínima Nacional al 30/11/2009	
Valor hora docente básico por contrato	\$ 9.200
Valor hora docente media por contrato	\$ 9.681

Fuente: Elaboración propia, basado en Art. 5 transitorio D.F.L. N° 1de 1997, modificado por Art. 9, ley 19.715 del 2001, y reajustada en el mismo porcentaje y ocasión determinado para las remuneraciones del sector público

2.2.1 Asignación de Antigüedad

2.2.1.1 Asignación de Antigüedad

Destinatarios: Funcionarios Municipales

Nombre de la asignación: Asignación de Antigüedad

Norma: Art.97, letra g), Ley N° 18.883 de 1989 y Leyes N° 19.180 de 1992 y 19.280 de 1993.

Se otorga a los trabajadores de planta y a contrata, y consiste en un monto calculado por cada dos años de servicio efectivo bajo un mismo grado, y se determinará aplicando el 2% sobre el sueldo base de cada uno de los grados de la escala, por periodos de dos años (por lo que también es conocida esta asignación como bienios), todo esto, con un límite de treinta años.

Si un funcionario es ascendido de su cargo:

1. Tiene derecho a percibir una renta no inferior a la obtenida en el antiguo cargo, considerando la asignación de antigüedad que estuviera percibiendo, incrementada en un bienio.
2. Percibirá el sueldo, sin antigüedad, si la renta que obtuviere en el nuevo cargo es equivalente o superior a lo establecido en el párrafo anterior.
3. Deberá reconocerse el tiempo transcurrido entre el ascenso y la fecha en que hubiere dado cumplimiento a un bienio, en los casos en que el funcionario fuese ascendido con anterioridad al cumplimiento de este, para así incorporarlo en el cálculo del próximo bienio.

La ley establece que esta asignación es imponible, pero no detalla si es para efectos previsionales y tributarios, por lo que es necesario establecer si

constituye renta o no, presumiendo que esta Imponibilidad sea previsional únicamente, para eso aplicaremos los criterios, para tener mayor claridad en cuanto a su tributación.

Esta asignación es un ingreso extra para el trabajador, siendo un monto que va en directo beneficio, aumentando su patrimonio. Este beneficio está asociado netamente a la antigüedad del contrato de trabajo, por lo que es una prueba fehaciente, de que su origen es la relación contractual.

Su percepción es mensual, de acuerdo al resultado de aplicar el porcentaje ya mencionado al sueldo, considerando para esto los bienios cumplidos, por lo que se deberá considerar como renta en cada liquidación recibida.

Respecto de la fuente de la renta, al tratarse de un servicio público, otorgado por un organismos del estado de Chile, siempre va a ser de origen chileno, por lo que independiente del domicilio o residencia del beneficiario.

Considerando los criterios aplicados, estipulados en el capítulo II de esta memoria, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tendría carácter de imponible para efectos tributarios.

2.2.1.2 Asignación de experiencia

Destinatarios: Profesionales de le Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Asignación de Experiencia

Norma: Art. 48°, D.F.L. 1/97. Ministerio de Educación.

Corresponde a un porcentaje que se aplica sobre la remuneración básica mínima nacional (RBMN), devengándose cada dos años de servicio docente efectivo, ya sean estos continuos o discontinuos.

Dicho porcentaje corresponderá a un 6,76% de la RBMN para el primer bienio y un 6,66% por cada dos años adicionales, con un tope de 30 años de servicio (15 bienios), ya que es en este periodo en el que se cumple el 100% de la remuneración señalada.

Al no pronunciarse la misma ley que dicta esta asignación respecto a la imponible para efectos previsionales y tributarios, debemos aplicar los criterios necesarios para saber si constituye renta o no, para esto, podemos decir que la asignación de experiencia constituye un mayor ingreso para el beneficiario, lo que aumenta su patrimonio, además lo que origina esta asignación es la cantidad de años de trabajo, comprobado mediante el contrato, por lo que su percepción es debido a la relación laboral.

Aunque para el cálculo de este se consideran los bienios, su percepción es de manera mensual, es decir, con cada liquidación de remuneración, por lo que es en esta ocasión donde cumple la condición de renta.

Respecto de la fuente de la renta, al tratarse de un servicio público, otorgado por un organismos del estado de Chile, siempre va a ser de origen chileno, por lo que independiente del domicilio o residencia del beneficiario.

Considerando los criterios aplicados, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tendría carácter de imponible para efectos tributarios y también previsionales.

2.2.1.3 Trienios

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud (Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas).

Nombre de la asignación: Trienios

Norma: Art.7, inciso 3º, D.F.L. N° 1 del 2001, Ministerio de Salud.

Por cada tres años de antigüedad, los profesionales anteriormente señalados, tienen derecho a un aumento del sueldo base, de acuerdo al siguiente orden y porcentajes:

	Porcentaje de aumento
1 ^{er} Trienio	40%
2 ^{do} Trienio	20%
3 ^{er} Trienio	20%
4 ^{to} Trienio	15%
5 ^{to} Trienio	15%
6 ^{to} Trienio	15%
7 ^{mo} Trienio	15%
8 ^{vo} Trienio	10%
9 ^{no} Trienio	5%

Fuente: Elaboración propia, basado en D.F.L. N° 1 del 2001, Ministerio de Salud

A partir del noveno trienio y hasta los 39 años de antigüedad, se mantiene el 5% de aumento del sueldo base.

Esta asignación es un ingreso extra para el trabajador, aumentando su patrimonio. Nace de la antigüedad del contrato de trabajo, por lo que su origen está asociado a la relación contractual, y su percepción es mensualmente, aunque para el cálculo se consideren los trienios cumplidos.

Respecto de la fuente de la renta, al tratarse de un servicio público, otorgado por un organismos del estado de Chile, siempre va a ser de origen chileno, por lo que independiente del domicilio o residencia del beneficiario.

Considerando los criterios aplicados, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tendría carácter de imponible para efectos tributarios y también previsionales.

2.2.2 Asignación profesional

2.2.2.1 Asignación profesional

Destinatarios: dependientes de las entidades de los Arts. 1 y 2 D.L. 249/74

Nombre de la asignación: Asignación profesional

Norma: Art. 3 D.L. 479 de 1974 modificada por Art. 1, Ley N° 19.699 del 2000.

El personal afecto a la Ley N° 15.076 (estatuto para los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas) que acredite cumplir una jornada de 44 horas semanales, tendrá derecho a percibir esta asignación, calculada sobre el sueldo que corresponde a los grados de la Escala Única que en cada caso se indican, en la siguiente forma:

Periodo	Obtendrá asignación correspondiente al:
No gocen de trienios	Grado 13
1° Trienio	Grado 11
2° Trienio	Grado 10
3° Trienio	Grado 8
4° al 5° Trienio	Grado 7
6° al 8° Trienio	Grado 6
9° y siguientes trienio	Grado 5

Fuente: Art. 3 D.L. N° 479 de 1974

Los beneficiarios serán aquellos que hubieren iniciado estudios en una Universidad Estatal o que goce de reconocimiento oficial, entre el primer semestre académico del año 1994 y el primer semestre académico del año 1998, ambos semestres inclusive, en carreras de técnico de nivel superior con una extensión curricular mínima de cuatro semestres académicos, con el fin de acceder a un título técnico de nivel superior, que a esa época, por interpretación de la Contraloría General de la República, se hubiere considerado como habilitante para obtener el pago de la asignación profesional, no obstante su naturaleza de título técnico de nivel superior, definida como tal en posteriores dictámenes del citado Órgano Contralor.

También son beneficiarios de esta ley los funcionarios públicos que, reuniendo los requisitos indicados en el párrafo anterior, hubieren iniciado estudios en el marco de un convenio suscrito entre el Jefe del Servicio Público donde prestaban funciones y una Universidad, en una carrera de técnico de nivel superior, respecto de la cual la Contraloría General de la República, con posterioridad a la firma del convenio, se hubiese pronunciado negativamente respecto de la procedencia de la asignación profesional, por tratarse de un título técnico de nivel superior.

Por otro lado son beneficiarios de esta asignación el personal, hubiesen cursado una carrera técnica de nivel superior con una extensión curricular mínima de cuatro semestres académicos, sean análogas a otra carrera técnica de nivel superior que a esa época tuviera un dictamen favorable de dicho Órgano de Control, reconsiderado con posterioridad. Esto es efectivo sólo si durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1999, se hubiese pagado una asignación profesional, a algún funcionario por algún Servicio Público, en virtud del título técnico de nivel superior correspondiente a la carrera que cursaban estos beneficiarios, y siempre que exista una interpretación de fecha posterior del aludido Órgano de Control que haya declarado improcedente el pago de la asignación profesional con relación al título técnico de nivel superior de que se trate.

La Ley N° 19.882, en su Art. 28, interpreta los preceptos de la ley N° 19.699, en el sentido que, los funcionarios que al 16 de noviembre de 2000 hubieren estado percibiendo este beneficio, cualquiera sea el título que les hubiere habilitado para obtener dicha asignación profesional, continuarán percibiéndola, siempre que los estudios para acceder a dicho título se hubieren iniciado con anterioridad a entre el primer semestre académico del año 1994 y el primer semestre académico del año 1998, ambos semestres inclusive y que no se encontraren en alguna de las situaciones señaladas anteriormente, no obstante

que la Contraloría General de la República en dictámenes o instrucciones haya considerado que dicho título no tiene la naturaleza de profesional.

Esta asignación, de acuerdo al inciso primero, artículo 3 del D.L. 479/74 es considerado no imponible.

Al no especificar para que efecto es no imponible, presumimos que se refiere a la impondibilidad en cuanto a previsión y salud, por lo que aplicando los criterios, es decir, al ser un ingreso extra que aumenta el patrimonio, percibido mensualmente en virtud del contrato de trabajo y de fuente chilena, se concluye que esta asignación cumple los requisitos par ser considerada renta, y por ende, ser parte de la base imponible del impuesto de segunda categoría.

2.2.2.2 Bonificación de reconocimiento profesional

Destinatarios: Profesionales de la educación municipal.

Nombre de la asignación: Bonificación de Reconocimiento Profesional

Norma: Art 1 y siguientes, Ley N° 20.158.

Esta bonificación rige a partir de enero del año 2007 y consiste en un monto fijo mensual, el cual está integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención.

Los montos de esta bonificación, que se incrementará gradualmente hasta el año 2010 son:

	2007	2008	2009	2010
Base (Título) Ene-Nov	\$ 14.439	\$ 26.471	\$ 34.091	\$ 48.129
Reajuste Dic.	\$ 15.435	\$ 30.944		
Mención Ene-Nov	\$ 4.813	\$ 8.824	\$ 11.364	\$ 16.043
Reajuste dic.	\$ 5.145	\$ 9.706		
Total Ene-Nov	\$ 19.252	\$ 35.295	\$ 45.455	\$ 64.172
Reajuste dic.	\$ 20.580	\$ 38.825		

Fuente: Art. 2, Ley N° 20.158 del 2006 y Art. 1, Ley N° 20.233 del 2007.

Para efectos del complemento del inciso anterior sólo se considerará una mención.

Para acceder al total de la bonificación, el profesional deberá acreditar que cuenta con una mención asociada al título o que dicha mención corresponde a un subsector de aprendizaje o un nivel educativo, de no contar con esto, solo tendrá derecho al componente base de la bonificación.

Sin embargo, aquellos docentes que obtuvieron su título por medio de las escuelas normales, tendrán derecho al total de la bonificación.

Esta bonificación reemplazará gradualmente la Unidad de mejoramiento Profesional. Tendrá como tope 30 horas semanales. Y se pagará en forma proporcional a las horas del contrato o designación.

%	de la asignación de	año
25%	U.M.P.Unidad de mejoramiento profesional y la bonificación especial del Art. 85 DFL N°1	2007
33%	U.M.P.Unidad de mejoramiento profesional y la bonificación especial del Art. 85 DFL N°1	2008
50%	U.M.P.Unidad de mejoramiento profesional y la bonificación especial del Art. 85 DFL N°1	2009
100%	U.M.P.Unidad de mejoramiento profesional y la bonificación especial del Art. 85 DFL N°1	2010

Fuente: Art. 2, Ley N° 20.158 del 2006

Tiene carácter de imponible y tributable y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la Unidad de Subvención Educacional (USE).

2.2.3 Asignación del D.L. N° 3.551 de 1981

2.2.3.1 Asignación Municipal

Destinatarios: Funcionarios Municipales

Nombre de la Asignación: Asignación Municipal

Norma: Arts. 24 y 31. D.L. 3.551 de 1981.

Corresponde a un monto mensual según sea el escalafón y grado en que se encuentre el funcionario.

Escalafón	Grados
Alcaldes	1 al 7
Directivos	3 al 10
Profesionales	5 al 12
Jefaturas	9 al 12
Especializados	10 al 18
Administrativos	12 al 19
Mayordomos	14 al 17
Auxiliares	16 al 20

Fuente: Art. 26, D.L. N° 3.551 de 1981

Grados	Monto
1	\$ 118.400
2	\$ 113.507
3	\$ 94.536
4	\$ 91.880
5	\$ 79.721
6	\$ 68.061
7	\$ 52.208
8	\$ 41.126
9	\$ 32.607
10	\$ 25.684
11	\$ 20.409
12	\$ 16.113
13	\$ 13.745
14	\$ 12.243
15	\$ 10.808
16	\$ 11.345
17	\$ 10.798
18	\$ 10.301
19	\$ 13.067
20	\$ 13.314

Los montos anteriormente expuestos están conformados por el monto de la asignación establecida en el Art. 24° del D.L. 3.551 de 1981, más los incrementos dispuestos en:

- Art 2° de la Ley N° 19.180, publicada en el "Diario Oficial" de 7 de diciembre de 1992.
- Art. 13° de la Ley N° 19.267, publicada en el "Diario Oficial" de 27 de noviembre de 1993.
- Art. 14° de la Ley N° 19.280, publicada en el "Diario Oficial" de 16 de Diciembre de 1993.

Esta asignación es considerada no imponible de acuerdo a lo estipulado en la misma ley, pero como no especifica a que imponibilidad se refiere, si previsional y tributaria o solo previsional, debemos analizar sus características de acuerdo a

los criterios estudiados, dando como resultado que es un monto que va en directo beneficio a los funcionarios pertenecientes al escalafón, percibiéndola mensualmente por pertenecer a una planta de trabajo en virtud de un contrato de trabajo, que les otorga este beneficio de fuente chilena.

Por lo anterior se concluye que la asignación municipal debe ser renta, por lo tanto imponible para fines tributarios.

2.2.3.2 Bonificación Art. 39, D.L. N° 3.551 de 1981

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Bonificación Art. 39, D.L. N° 3.551 de 1981

Norma: Art. 39, D.L. N° 3.551 de 1981

Asignación destinada al personal afecto a la Ley N° 15.076 (Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas), que acredite cumplir una jornada de 44 horas semanales, los cuales tendrán una bonificación de acuerdo a la siguiente tabla:

Profesionales funcionarios que:	Monto de la asignación:
No gocen de trienios	\$ 11.970
Perciban 1 o 2 trienios	\$ 14.144
Perciban 3, 4 o 5 trienios	\$ 19.267
Perciban 6, 7 u 8 trienios	\$ 22.184
Perciban 9 o más trienios	\$ 31.490

Fuente: Art. 39, D.L. N° 3.551 de 1981

Sin perjuicio de lo anterior, los profesionales funcionarios que cumplan una jornada de 33, 22 u 11 horas semanales, tendrán de igual forma el derecho de percibir esta bonificación, de forma proporcional a la cantidad de horas que desempeñe.

Esta bonificación, de acuerdo a lo que establece la ley, constituye un monto no imponible, por lo que no se considera renta, aunque aplicando los criterios estudiados, se puede determinar que es un monto que va en directo beneficio a los funcionarios, percibiéndola mensualmente por pertenecer a una planta de trabajo en virtud de un contrato de trabajo, que les otorga este beneficio de fuente chilena.

Por lo anterior se concluye que esta bonificación debe ser renta, por lo tanto imponible para fines tributarios.

2.2.4 Asignación de nivelación

2.2.4.1 Planilla Complementaria

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la Asignación: Planilla Complementaria

Norma: Arts. 64 y 65, D.F.L. 1/97 Ministerio de Educación

Su objetivo es nivelar la remuneración del docente, que teniendo relación laboral vigente a la fecha de la incorporación de una ley que incremente la Remuneración Mínima, perciba una remuneración inferior a dicho monto.

Este beneficio tiene un carácter de variable, debido a que corresponderá a la diferencia entre lo percibido y la remuneración incrementada por ley, para así alcanzar la nueva cantidad mínima legal.

De acuerdo al Art. 64, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación, constituye un monto de carácter imponible y tributable, el cual será absorbido con futuros reajustes e incrementos de la remuneración.

2.2.5 Asignaciones especiales

2.2.5.1 Unidad de mejoramiento profesional (UMP)

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal

Nombre de la asignación: Unidad de mejoramiento profesional (UMP)

Norma: Arts. 54, 55, y siguientes, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación, Art. 8, Ley N° 20.158

La UMP es un incentivo consistente en un bono mensual fijo cuya cantidad, de acuerdo a la tabla es:

	2007	2008	2009
Monto	\$ 19. 882	\$ 15.941	\$ 11.748
% rebaja	25%	33%	50%
Rebaja	\$ 4.970	\$ 5.261	\$ 5.874
Valor UMP (Ene-Nov)	\$ 14.912	\$ 10.680	\$ 5.874
% reajuste diciembre	6,90%	10%	
Valor UMP diciembre	\$ 15. 941	\$ 11.748	

Fuente: Elaboración propia

La rebaja aplicada a los montos anteriores es producto de la aplicación del Art. 2 de la Ley N° 20.158, en la que se establece que la bonificación de reconocimiento profesional reemplazará gradualmente a la UMP.

Es otorgado a docentes que tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas (sin importar la cantidad de empleadores).

En el caso de que los profesionales desempeñaran sus labores en un horario inferior a 30 horas semanales, percibirán una cantidad proporcional a los montos establecidos, calculando este beneficio a razón de un treintavo de las cantidades determinadas por cada hora de contrato.

Con posterioridad al 1 de enero de 1994, los montos se reajustarán en mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de remuneraciones del sector público.

De acuerdo a la D.F.L.1/97 del Ministerio de Educación, este incentivo tiene un carácter de imponible, pero no detalla si es para efectos previsionales y tributarios, por lo que es necesario establecer si constituye renta o no, presumiendo que esta Imponibilidad sea previsional únicamente (según el Art. 16 D.L. N° 3.500 de 1980), para eso aplicaremos los criterios, y así tener mayor claridad en cuanto a su tributación.

Dicho incentivo es una ganancia extra para el docente, el cual aumentando su patrimonio. Es percibido si se cumple el requisito de las horas semanales según contrato, por lo que su origen es la relación laboral.

Su percepción es de carácter mensual, y su fuente de origen chileno, ya que es pagado por el Estado, al prestar los servicios a una entidad pública.

Considerando los criterios aplicados, estipulados en el capítulo II de esta memoria, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tiene carácter de imponible para todo efecto.

2.2.5.2 Complemento de la Unidad de Mejoramiento Profesional

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal

Nombre de la asignación: Complemento de la Unidad de Mejoramiento Profesional

Norma: Arts. 56, 57 y siguientes, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación.

Destinado a los profesionales que mantengan un contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, y que al 30 de Octubre de 1993 presenten como mínimo 12 años de servicio.

El docente afecto a un tramo determinado no pasa al siguiente por el transcurso del tiempo. Así su UMP complementaria sólo se incrementa con los

reajustes del sector público (Dictámenes N° 41.561 de 05.12.94 Contraloría y N° 1751 de 20.03.95 Dirección del Trabajo).

Este monto complementario será otorgado de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de servicios al 30 de octubre de 1993	Monto mensual para el año 2008
12 y 13 años	\$ 840
14 y 15 años	\$ 2.021
16 y 17 años	\$ 3.201
18 y 19 años	\$ 4.383
20 y 21 años	\$ 5.564
22 y 23 años	\$ 6.744
24 y 25 años	\$ 7.927
26 y 27 años	\$ 9.888
28 y 29 años	\$ 10.289
30 años o más	\$ 11.470

Fuente: Art. 56, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación, reajustado con el mismo porcentaje y oportunidad que lo destinado a las remuneraciones del sector público.

Al igual que en el la UMP, de no contar con 30 horas semanales de trabajo, se podrá percibir una cantidad proporcional a los montos establecidos, calculando este beneficio a razón de un treintavo de las cantidades determinadas por cada hora de contrato.

La ley no se menciona en cuanto a la imponible ni tributación de este monto complementario, debiendo entonces aplicarse los criterios para tener una determinación respecto a esto.

Al igual que la UMP, este complemento incrementa el patrimonio del docente, es percibido si se cumple el requisito de años de servicio al año 1993, por lo que su origen es la relación contractual entre las partes.

Su percepción es de carácter mensual, y su fuente de origen chileno, ya que es pagado por el Estado, al prestar los servicios a una entidad pública.

Considerando lo anterior, se puede concluir que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tiene carácter de imponible para todo efecto.

2.2.5.3 Bonificación Proporcional.

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Bonificación Proporcional

Norma: Arts. 8 y 10, Ley N° 19.410 de 1995 y Arts. 63 y 65, D.F.L 1/97 del Ministerio de Educación.

Corresponde a una bonificación mensual proporcional a las horas de designación o contrato, monto que será determinado por cada sostenedor.

Esta bonificación se reajusta con el mismo porcentaje y ocasión que los reajustes del sector público y de acuerdo a la ley, es considerada imponible y tributable.

2.2.5.4 Bonificación especial profesores encargados de escuelas rurales

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Bonificación Especial Profesores Encargados de Escuelas Rurales.

Norma: Art. 13, Ley N° 19.715 del 2001.

Los profesionales de la educación que cumplan la función de profesor encargado en establecimientos educacionales rurales subvencionados, y que tengan una designación, contrato o un desempeño de 44 horas cronológicas

semanales para un mismo empleador o en un mismo establecimiento, tendrán derecho a percibir una bonificación que corresponde a un monto fijo mensual de \$56.531 (desde el 1 de febrero de 2002).

Si el profesional cumpliera funciones en una jornada inferior a 44 horas, como se menciona en el párrafo anterior, tendrá igual derecho a percibirla de manera proporcional a las horas de clase que realice.

Para la percepción de este beneficio, será requisito fundamental que el establecimiento no cuente con director, y que sin embargo, se encuentre a cargo de un profesional de la educación que se desempeñe como docente.

Esta responsabilidad adquirida por el profesional, debe constar en el contrato respectivo.

Dicha bonificación, de acuerdo a la ley que la contiene, tiene carácter de imponible y tributable, por lo que esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

2.2.5.5 Asignación Art. 1º, Ley Nº 19.529

Destinatarios: Funcionarios Municipales

Nombre de la asignación: Asignación Art. 1º, ley Nº 19.529

Norma: Art. 1, Ley Nº 19.529

Asignación otorgada a los funcionarios municipales, con excepción del alcalde, consistente en un monto mensual de acuerdo a los grados y montos indicados:

Grados	De 01/12/ 2007 al 30/11/2008	Del 01/12/2008 al 30/11/2009
3° al 5°	\$ 16.451	\$ 18.097
6° al 11°	\$ 18.919	\$ 20.811
12° al 20°	\$ 31.257	\$ 34.383

Fuente: Elaboración propia, basado en Art. 1, Ley Nº 19.529 de 1997, reajustado en la misma ocasión y porcentaje que lo definido para las remuneraciones el sector público.

Este beneficio, de acuerdo al mismo artículo en estudio, es de carácter imponible y tributable.

2.2.5.6 Asignación red de maestros de maestros

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Asignación red de maestros de maestros

Norma: Art. 16 y 17, Ley N° 19.715 del 2001.

El Ministerio de Educación, en busca de fortalecer la profesión docente establece un Programa de Apoyo a la Docencia, denominado Red Maestros de Maestros.

Este programa busca aprovechar las capacidades de los profesionales acreditados como docentes de excelencia, mediante su contribución al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

Para participar en esta Red, los profesionales deben cumplir los siguientes requisitos:

1.- Estar acreditado en el respectivo tramo de la Asignación de Excelencia Pedagógica, de acuerdo a su desarrollo profesional.

2.- Participar en un mecanismo voluntario para integrarse a la Red (diseñado por el Ministerio de Educación).

3.- Desempeñarse como docente de aula un mínimo de 30 horas en educación pre-básica o básica, o un mínimo de 20 horas en los establecimientos de educación media, tanto del sector municipal, como del sector particular subvencionado. Para la consideración de la cantidad de horas trabajadas, se tomarán del total acumulado de todos los contratos o designaciones que tenga el profesional.

Cumpliendo los requisitos anteriormente establecidos, y participando activamente del programa de Red, el profesional tendrá el derecho de percibir este pago adicional, pagadero trimestralmente, mientras mantenga las condiciones y acreditación mencionadas anteriormente. Dicho beneficio se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad que la variación de las horas cronológicas de los profesionales.

De acuerdo a lo establecido en la misma ley, esta asignación tiene carácter de tributable, no imponible.

El hecho de que tenga carácter de tributable, como lo menciona la ley, aclara que es considerada remuneración, por lo que debe estar afecta tanto a la base imponible, como a la base tributable, por ende, desde el punto de vista previsional y de salud, no hay argumentos para que la ley deje fuera de este proceso la asignación en cuestión, siendo que por su característica debe ser imponible para todo fin, ya que un ingreso que no sea considerado remuneración puede formar parte de la base imponible previsional (de acuerdo al Art. 16, D.L. N° 3.500 de 1980), pero un ingreso constitutivo de renta no puede quedar fuera de tal efecto.

2.2.6 Asignaciones compensatorias

2.2.6.1 Asignación especial transitoria

Destinatarios: Funcionarios municipales, personal de Atención Primaria de Salud, profesionales de la educación municipal.

Nombre de la asignación: Incremento previsional

Norma: Art.2 y 4 D.L.3.501/1980

Es una bonificación establecida con el único objeto de evitar la disminución de los estipendios del trabajador, con ocasión del aumento de las cotizaciones

efectuadas por el artículo 1 del Decreto Ley 3.501 de 1980, quién a su vez, las hizo enteramente de cargo de los empleados, por lo que en el Art. 2 del D.L. N° 3.501 se establece un incremento a las remuneraciones de estos trabajadores, en la parte afecta a imposiciones al 28 de Febrero de 1981, mediante la aplicación de factores. En el caso de los afiliados a CANAEMPU (Caja nacional de empleados públicos) el factor que les corresponde es de 1,1305.

Este porcentaje, se aplica sobre la suma del sueldo base más la protección del artículo 15° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980 si le correspondiese.

Corresponde percibirlo tanto a los trabajadores actuales como a los que ingresen en el futuro.

De acuerdo al Art. 4 del decreto ley N° 3.501, este incremento se debe incorporar a la parte afecta a las imposiciones previsionales, pero no se pronuncia en cuanto a su carácter de tributable, para aclarar esto último debemos aplicar los criterios ya estudiados.

Este incremento nace con el fin de mantener el monto total líquido de las remuneraciones y demás beneficios, por lo que cubre un porcentaje que con anterioridad era de cargo del empleador y ahora pasa a ser descuento de su remuneración, por lo que se considera un ingreso extra con motivo de la relación contractual entre las partes, percibiéndose mensualmente por parte de la entidad pública, siendo la fuente de este ingreso chilena.

Por todo lo anterior, se puede concluir que esta incremento además de ser parte de la base previsional, debe ser tributable.

2.2.6.2 Bonificación Art. 3, Ley N° 19.200

Destinatarios: Funcionarios municipales, personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la asignación: Bonificación Art 3°, ley N° 19.200

Norma: Art. 3, Ley N° 19.200, Arts. 2 y 6, Ley 18.566

Corresponde a una bonificación, a cargo del respectivo empleador, que tiene por finalidad compensar los efectos de mantener el régimen previsional de empleado público, mediante un bono que no altere el monto líquido de la remuneración a percibir por el funcionario.

Los requisitos para optar a esta bonificación son:

- tener el carácter de personal traspasado a la administración municipal, de acuerdo al D.F.L. 1-3063, de 1980, del Ministerio del Interior, a quienes les será aplicable para efectos previsionales lo dispuesto como remuneración en el Art. N° 1° del Código del Trabajo,
- haber optado por mantener el régimen previsional de empleado público, o
- que antes del traspaso, se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que opere un reajuste de las remuneraciones del respectivo personal.

Dicha bonificación, de acuerdo a la ley, tiene carácter de imponible para efectos de pensión y salud, pero no se hace mención en cuanto a su tributación.

Por sus características, sabemos que incrementa la remuneración del empleado, es otorgada para suplir los efectos que pudiera sufrir el monto líquido a percibir, por lo que su pago nace por la existencia de una relación contractual. Además dicho beneficio es pagadero mensualmente, siendo la fuente de la renta chilena.

Por lo todo lo anterior, se concluye de que esta bonificación tiene carácter de imponible para efectos previsionales y tributarios al se considerado remuneración.

2.2.6.3 Remuneración adicional

Destinatarios: Profesionales de la Educación

Nombre de la asignación: Remuneración Adicional

Norma: Art. 3° transitorio, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación.

Si a la fecha de entrada en vigencia la Ley N° 19.070 (Estatuto de los profesionales de la educación, publicado el 22 de enero de 1997), los profesionales de la educación percibieran remuneraciones superiores a las fijadas en dicha ley, se deberá adecuar su remuneración, imputándola en primer lugar a la cantidad que corresponda por remuneración mínima nacional, lo sobrante se imputará a lo que corresponda como pago de asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica. Luego de esto, si persiste una diferencia, será pagada bajo el concepto de remuneración adicional, la que disminuirá gradualmente conforma al aumento de las asignaciones que le anteceden en imputación.

Su característica de imponibilidad no es mencionada en la ley, por lo que se debe deducir que al ser una remuneración adicional, es decir, un ingreso extra en directo beneficio del docente, otorgado mediante una relación contractual, pagada mensualmente, siendo renta de fuente chilena, reúne las características de remuneración, por lo que debe quedar afecta a impuestos y descuentos previsionales.

2.2.7 Asignación de responsabilidad

2.2.7.1 Asignación de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica.

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Asignación de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico- pedagógica.

Norma: Art. 51, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación.

Otorgada a todos los profesionales de la educación que ocupen cargos de dirección superior sea en un establecimiento educacional o en el respectivo nivel central, toda vez que la referida disposición no efectúa distingo alguno respecto al lugar de desempeño de dichas funciones.

En el caso de la responsabilidad directiva, el porcentaje máximo de dicha asignación es de un 20% de la remuneración básica mínima nacional. Para la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, este tope corresponde a un 10% sobre la misma base.

El monto preciso es determinado por el sostenedor de acuerdo a la matrícula y la jerarquía interna de los cargos directivos.

La ley no hace referencia en cuanto a la imponible de esta asignación, pero debido a que es un monto que beneficia al docente (aumentando su patrimonio), que se origina por las características de las funciones del docente, es decir, fruto de la relación contractual entre las partes, y que es pagadera mensualmente, siendo el origen de la renta de fuente chilena, al ser otorgada por una entidad estatal, se puede concluir que cumple los requisitos para ser constitutiva de renta, por lo que queda afecta a descuentos previsionales e impuesto único de segunda categoría.

2.2.7.2 Asignación de responsabilidad

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación de responsabilidad

Norma: Art. 9, Decreto N° 252 de 1976

Los empleadores podrán establecer para los profesionales funcionarios (se denominan así para efectos de esta ley los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldo), las asignaciones que indica el Art. 9 del Decreto N° 252, calculadas sobre el sueldo base para las horas contratadas que van desde el 10% al 90% para los profesionales funcionarios que sirvan cargos respecto a los cuales el empleador acuerda otorgar una asignación de responsabilidad.

Y desde el 10% al 180% para los profesionales que se desempeñen en actividades, lugares o condiciones que es necesario estimular, tales como: trabajo en consultorios periféricos o en sectores apartados o rurales, atenciones domiciliarias, especialidades en falencia, trabajo de profesionales o becarios que por disposición del empleador no puedan ejercer libremente su profesión y otros casos que determine el reglamento, el cual, además, establecerá su forma y monto. La asignación por trabajo de profesionales o becarios que por disposición del empleador no puedan ejercer liberalmente su profesión, no estará sujeta a la limitación del ciento ochenta por ciento en caso de sumarse a otras asignaciones de las nombradas en este párrafo.

Cuando se trate de retribuir funciones de profesionales funcionarios generales de zona, la asignación de estímulo podrá alcanzar, en el carácter de transitoria, hasta el doscientos veinticinco por ciento del sueldo base mientras se desempeñen efectivamente esas funciones en los lugares que dan derecho al beneficio. El profesional funcionario general de zona que, al término de su

desempeño como tal, haga uso del derecho a una beca de especialización, no podrá continuar percibiendo esta asignación en cuanto ella exceda del ciento ochenta por ciento del sueldo base, sin perjuicio de la que le corresponda por impedimento del ejercicio liberal de su profesión.

Esta asignación será inherente al cargo y será considerada sueldo para todos los efectos legales, excepto cuando se otorgue para remunerar actividades de carácter transitorio, en cuyo caso no será imponible.

En conclusión por lo mencionado por la misma norma en estudio esta asignación será considerada remuneración y por ende estará afectada a impuesto único de segunda categoría y a descuentos previsionales.

2.2.8 Asignación de estímulo personal médico y profesores

2.2.8.1 Asignación de desempeño en condiciones difíciles Art. 50, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación.

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Asignación de desempeño en condiciones difíciles

Norma: Art. 50, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación.

Esta asignación es otorgada a aquellos docentes que laboren en establecimientos calificados como desempeño difícil por razones de ubicación geográficas, marginalidad, extrema pobreza u otras de características análogas.

Para determinar si un establecimiento cumple con estas características se deben seguir los siguientes criterios:

Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultura;

Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al docente a vivir en un medio ambiente propiamente rural, y

El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

El monto de esta asignación será de hasta un 30% de la RBMN.

En cuanto a la impositibilidad de esta asignación, no hay un pronunciamiento de la ley al respecto, por lo que se deben analizar las características de dicho beneficios para determinar su carácter de tributable o no.

Corresponde a un beneficio para el docente que se desempeñe en las condiciones anteriormente expuestas, por lo que constituye un mayor ingreso producto de las condiciones laborales en las que se desempeña, siendo este aumento de patrimonio una consecuencia de la relación contractual entre las partes, pagadero mensualmente por parte de una entidad del estado, por lo que la fuente de esta es nacional.

Debido a lo anterior, se concluye que esta asignación es de carácter imponible para efectos previsionales y tributables.

2.2.8.2 Asignación de desempeño en condiciones difíciles Art. 28, Ley N° 19.378

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación de desempeño en condiciones difíciles

Norma: Art. 28, 29 y 30, Ley N° 19.378

Los funcionarios que laboren en establecimientos reconocidos como urbanos o rurales por el Ministerio de Salud y calificados como establecimientos de desempeño difícil por decreto supremo de esa Secretaría de Estado, tendrán derecho a una asignación que puede variar entre un 10% y un 30% sobre la suma del sueldo base y la asignación de atención primaria municipal correspondientes a su nivel y categoría funcionaria.

Según el Art. 29 de la Ley N° 19.378, la calificación de establecimiento urbano de desempeño difícil, deberá hacerla el Ministerio de Salud cada tres años, considerando los siguientes factores:

- Condiciones de aislamiento geográfico.
- Dispersión de la población beneficiaria.
- Marginalidad económica, social y cultural de la población beneficiaria, y
- Inseguridad y riesgo para el personal, derivado de las condiciones del lugar en que se ejecuten las acciones de atención primaria de salud.

La calificación de desempeño difícil se concederá a un número limitado de establecimientos municipales, los cuales, sumadas su dotaciones, no excedan del 25% del total nacional de las dotaciones, entendiéndose como tal el número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento (de acuerdo al Art. 9, Ley N° 19.378)

En el Art. 23, letra c) de la Ley N° 19.378 menciona entre otras que esta asignación constituye remuneración, además se puede afirmar esto, ya que es una contraprestación en dinero que responde al contrato de trabajo.

De esto se concluye que esta asignación es imponible para efectos previsionales y además es considerada como elemento base para el cálculo del impuesto único de segunda categoría.

2.2.8.3 Asignación de estímulo

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación de estímulo

Norma: Art.65, Ley N° 18.482

Destinada al personal afecto a la ley N° 15.076, los cuales a contar del 1° de enero de 1986, tienen derecho a la percepción de una asignación especial de estímulo, calculada sobre el sueldo base que corresponde a los grados de la Escala Única de Sueldos que en cada caso se indican, en la siguiente forma:

Trienios	Porcentaje aplicado al sueldo del grado	Grado
0	60%	13°
1	70%	11°
2	70%	10°
3	70%	8°
4 o 5	70%	7°
6, 7 u 8	80%	6°
9 o más	80%	5°

Fuente: Elaboración propia, basado en Art. 65, Ley N° 18.482 de 1985

Esta tabla corresponde a los profesionales funcionario que cumplan jornada de 44 horas semanales.

Para los que cumplan una jornada diferente, se aplicará un porcentaje sobre la asignación que le correspondería de acuerdo al grado, de acuerdo a la siguiente tabla:

Jornada de:	Porcentaje de la asignación
33 hrs semanales	75%
28 hrs. semanales	64%
22 hrs. semanales	50%
11 hrs. semanales	25%

Fuente: Elaboración propia, basado en Art. 65, Ley N° 18.482 de 1985

En cuanto a su imponible el mismo Art. 65 de la mencionada ley define esta asignación como no imponible, no especificando para que efectos, por lo que debemos concluir que la característica anterior se refiere a los efectos previsionales, ya que al ser una contraprestación en dinero, en beneficio directo del profesional, y que responde al contrato de trabajo, obtiene un carácter de remuneración, siendo tributable y afecto a la base imponible del impuesto único de segunda categoría.

2.2.9 Asignación de experiencia calificada

2.2.9.1 Asignación de perfeccionamiento.

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Asignación de perfeccionamiento

Norma: Art. 49, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación y Decreto N° 214/2001 del Ministerio de Educación.

De esta norma legal se infiere que la asignación de perfeccionamiento a que tienen derecho los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran aquellos que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, tiene por finalidad incentivar la superación técnico profesional del educador que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico en las entidades que en la misma norma se indican y consiste en un porcentaje de hasta el 40% de la remuneración básica mínima nacional.

El porcentaje de asignación por perfeccionamiento, que les corresponde a los profesionales de la educación, se calculará en base a la siguiente tabla:

Puntaje		Nivel Básico	Factor	Nivel Intermedio	Factor	Nivel Avanzado	Factor
Desde	Hasta	N° horas.		N° horas.			
5	7	240 - 349	0,0183				
8	10	350 - 539	0,0106	280 - 431	0,0132		
11	13	540 - 799	0,0077	432 - 639	0,0097		
14	16	800 - 1199	0,0050	640 - 1019	0,0053		
17	18	1200 - 1499	0,0033	1020 - 1274	0,0039	Postítulo de 640 a 1000 hrs.	0,0028
19	20	1500 - 1899	0,0025	1275 - 1614	0,0029	Postítulo de 1001 a 1499 hrs.	0,0020
21	22	1900 - 2199	0,0033	1615 - 1869	0,0039	Postítulo de 1500 hrs. o más	0,0000
23	24	2200 - 2399	0,0050	1870 - 2159	0,0035		
25	26	2400 - 2599	0,0050	2160 - 2339	0,0056		
27	28	2600 - 2799	0,0050	2340 - 2519	0,0056	Licencia (que no sea requisito del título)	
29	30	2800 - 2999	0,0050	2520 - 2699	0,0056		
31	32	3000 - 3249	0,0040	2700 - 2924	0,0045	Magister	
33	34	3250 - 3449	0,0050	2925 - 3104	0,0056		
35	36	3450 - 3649	0,0050	3105 - 3284	0,0056	Doctorado	
37	38	3650 - 3849	0,0050	3285 - 3464	0,0056		
39	40	3850 - 4000	0,0067	3465 - 3600	0,0074		

Fuente: Art. 6, Decreto N° 214 del 2001. Ministerio de Educación

El procedimiento para calcular el porcentaje de asignación es el siguiente:

1° Se sumarán las horas, de los cursos, programas o actividades de perfeccionamiento de post-título;

2° Al total de horas resultantes por cada nivel, se le restará el número de horas inicial del tramo donde se ubica, el número de horas acumuladas, que tenga el profesional de acuerdo a la tabla anterior;

3° El resultado de esta resta se multiplicará por el factor del tramo y nivel correspondiente de la tabla. A este producto, se suma el puntaje mínimo del tramo correspondiente, dando como resultado el puntaje por nivel. Este puntaje se expresa en con dos decimales sin aproximación;

4° Luego de lo anterior, se sumarán los puntajes obtenidos por cada nivel;

5° El resultado anterior se sumará al puntaje(s) asignado(s) a los grados académicos, si es que existieran;

6° El resultado de la anterior suma, se multiplicará por la cantidad de bienios reconocidos para el profesional;

7° Finalmente, lo anterior se divide por 15 (número máximo de bienios que se pueden reconocer).

Como la ley que la contiene no establece nada en cuanto a su imponible y tributación, es necesario la aplicación de los criterios establecidos en la primera parte del capítulo segundo de esta memoria, dando como resultado que este beneficio constituye un ingreso extra para el trabajador incrementando su patrimonio, es percibido mensualmente por la relación contractual existente entre las partes, de manos de una entidad pública del estado, por lo que la fuente de la renta es chilena.

Esto nos permite concluir que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta por lo que debe ser imponible y tributable.

2.2.9.2 Asignación de post-título

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación Post-Título

Norma: Art. 42, Ley N° 19.378

De esta disposición legal se infiere que el personal que ejecuta acciones de atención primaria de salud, afecto a las disposiciones de la ley N° 19.378, tiene derecho a percibir, por concepto de actividades de capacitación, un incremento de su sueldo base mínimo nacional de un 35% para las categorías c), d), e) y f) del Art. 5° de esta misma Ley, esto es para los Técnicos de nivel superior, Técnicos de Salud, Administrativos de Salud y Auxiliares de servicios de Salud o 45%

para las categorías a) y b) de este mismo artículo, esto es para los Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico - Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano – Dentistas y Otros profesionales.

Asimismo, se deduce que constituyen actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que se incluyan en los programas de formación de recursos humanos reconocidos por el Ministerio de Salud.

A su vez, aparece que el personal que se ubica en las categorías a) y b) del artículo 5, esto es, médicos cirujanos, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujano dentistas y otros profesionales le asiste, además, el derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, si cuentan con un título o diploma de perfeccionamiento de postgrado.

Finalmente, se infiere que para los efectos del cálculo de los beneficios que se consignan en los preceptos en comento deberá estarse a las normas que, al efecto, se contienen en el reglamento de la ley.

Como la ley que la contiene no establece nada en cuanto a su imponibilidad y tributación, igual que la asignación anterior igual, es necesario la aplicación de los criterios establecidos en la primera parte del capítulo segundo de esta memoria, dando como resultado que este beneficio constituye un ingreso extra para el trabajador incrementando su patrimonio, es percibido mensualmente por la relación contractual existente entre las partes, de manos de una entidad pública del estado, por lo que la fuente de la renta es chilena.

Esto nos permite concluir que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta por lo que debe ser imponible y tributable.

2.2.10 Desempeño institucional

2.2.10.1 Asignación de mejoramiento de la gestión municipal

Destinatarios: Personal del área municipal

Nombre de la asignación: Asignación de mejoramiento de la gestión municipal

Norma: Ley N° 19.803, Art. 1. Ley N° 20.008, Art. 1. Ley N° 20.198.

La asignación de mejoramiento de la gestión municipal, se otorga a los funcionarios municipales regidos por la ley N° 18.883 (funcionarios municipales), a contar del 1° de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del 2003.

El Incentivo por gestión institucional, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

La asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata, en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base;
- b) Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980;

- c) Asignación de los artículos 3º y 4º de la ley Nº 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1º de la ley Nº 19.529.

El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3º, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

La Ley Nº 20.008 a través de su Art. 1º modifica a la Ley Nº 19.803 renovando la vigencia de las disposiciones permanentes de la citada entre otras, a contar del 1º de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2007. Posteriormente la Ley Nº 20.198 vuelve a modificar la vigencia de este beneficio hasta la entrada en vigencia de la regulación del artículo 121 de la Constitución Política de la República"

“La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las impositivas e impuestos a que se encuentra afecta esta asignación se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las impositivas se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de impositividad” según inciso 2º, Art. 1, Ley Nº 19.803 por lo cual se concluye que esta asignación es elemento afecto a impuesto único de segunda categoría.

2.2.10.2 Bonificación de excelencia

Destinatarios: Personal de educación municipal

Nombre de la asignación: Bonificación de excelencia

Norma: Ley N° 19.410, Art. 15, incisos 1°, 2° y 4° y Art. 17, incisos 1° y 2°.

De las disposiciones legales mencionadas se infiere que, a partir de 1996, los establecimientos educacionales subvencionados conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Educación, que hayan sido calificados como de excelente desempeño, calificación que debe hacerse cada dos años conforme al sistema de evaluación previsto en la Ley 19.410, percibirán una subvención por desempeño de excelencia.

El 90%, de dicha subvención debe ser destinada trimestralmente al pago de una bonificación de excelencia a todos los profesionales de la educación que laboran en el establecimiento educacional seleccionado siempre y cuando dichos docentes no tengan calificación deficiente.

El monto de la referida bonificación debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo profesional de la educación, y calculada según la asistencia promedio, expresada en Unidad de Subvención Especial (USE), cuya entrega a los docentes se realiza en los meses de Marzo, Junio, Septiembre.

Para acceder a este beneficio es menester cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

1) Que el establecimiento educacional haya sido calificado como de excelente desempeño,

2) Que el profesional de la educación tenga contrato de trabajo vigente con el referido establecimiento educacional y,

3) Que dicho docente no tenga calificación deficiente o este sometido a sumario administrativo. En este último caso, accederán al pago con efecto retroactivo si son absueltos o sobreseídos.

En relación con el requisito del numerando 2), cabe señalar que, si bien es cierto, la normativa de la Ley N° 19.410, relativa a la bonificación en comento no señala expresamente que el docente deba tener contrato de trabajo vigente con el establecimiento educacional calificado como de excelente desempeño, no lo es menos que de las mismas disposiciones legales se desprende tal exigencia, al señalarse que el cálculo y pago del mismo debe determinarse en base a la carga horaria del docente en el referido establecimiento.

No es considerada para el cálculo de la Remuneración Total Mensual o el Ingreso Mínimo Docente.

Inciso segundo del Art. 17 de la Ley N° 19.410 " Esta bonificación de excelencia será imponible y tributable, " no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio, " se percibirá mientras el establecimiento reciba la subvención " respectiva y no se considerará para el cálculo de la remuneración mínima a que se refiere el artículo 7°".

Por lo cual podemos concluir que esta asignación constituye elemento base para el cálculo del impuesto único de segunda categoría.

2.2.11 Desempeño individual

2.2.11.1 Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal Art. 1°, Ley N° 20.008

Destinatarios: Funcionarios Municipales

Nombre de la asignación: Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal

Norma: Art. 1, Ley N° 20.008 y Art. 1, Ley N° 19.803.

Esta asignación se le otorga a las distintas municipalidades del país con el fin de que estas la concedan finalmente a los funcionarios municipales de planta y a contrata en cuatro cuotas (en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre). Si un funcionario dejara de prestar servicios antes de completar el trimestre respectivo, persistirá el derecho a esta asignación de manera proporcional a los meses completos en los que efectivamente laboró.

Corresponderá a un 6% de las remuneraciones si la municipalidad ha alcanzado un grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional igual o superior al 90%, si el cumplimiento fuere en cambio menor que 90% pero igual o superior al 75%, la bonificación consistirá en un 3%.

Las remuneraciones sobre las cuales se aplicará dicho porcentaje son el sueldo base, la asignación municipal del artículo 24° D.L. N° 3.551 de 1980, asignación de los artículos 3° y 4° de la ley N° 18.717 y la asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529.

Tiene carácter de imponible y tributable según lo establecido en el inciso tercero, del Art. 1 de la Ley N° 19.803

2.2.11.2 Asignación de Especial de Incentivo Profesional

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Asignación Especial de Incentivo Profesional

Norma: Art. 47, D.F.L. 1/97 del Ministerio de Educación.

Esta asignación (de carácter temporal o permanente), se otorgará por razones fundadas en el mérito, para algunos o la totalidad de los profesionales de

uno o más establecimientos de la respectiva Municipalidad, las que fijaran el monto de este beneficio.

Como la ley que contiene esta asignación nada dice en cuanto a su imponible y tributación aplicaremos los criterios establecidos en la primera parte de este capítulo para tener mayor claridad.

Esta asignación es un ingreso extra que incrementa directamente el patrimonio del trabajador y es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes. Es percibido, de manos de una entidad pública del estado de Chile por lo que su fuente es netamente chilena.

De la aplicación de estos criterios se concluye que esta asignación cumple con los requisitos necesarios para ser considerada renta, por lo que debiera ser imponible y tributable.

2.2.11.3 Asignación variable por desempeño individual

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal

Nombre de la asignación: Asignación Variable por Desempeño Individual

Norma: Art. 17°, Ley N° 19.933

Corresponde a una asignación variable, por desempeño individual, con el fin de fortalecer la calidad en la educación, reconociendo los méritos de aquellos que han sido evaluados como destacados o competentes.

Para acceder a esta asignación hay que realizar una postulación de carácter voluntario, que contempla la rendición de una prueba escrita de conocimientos.

Dicho reconocimientos debe calcularse sobre la Renta Básica Mínima Nacional, que el docente perciba a la fecha de pago y corresponderá a los siguientes valores mensuales:

- De un 25% de la RBMN, para los docentes destacados que obtuvieren un nivel de logro de destacado en la Prueba.
- De un 15% de la RBMN, para los docentes destacados y competentes que obtuvieren un nivel de logro de, a lo menos, competente en la Prueba.
- De un 5% de la RBMN, para los docentes destacados y competentes que obtuvieren un nivel de logro de suficiente en la Prueba.

Será pagadera trimestralmente (marzo, junio, septiembre y diciembre), teniendo una duración de hasta cuatro años, siendo la primera percepción un año después de la rendición de la prueba.

Esta asignación, de acuerdo a la letra c) del Art. 17 de la Ley que la contiene, es tributable e imponible.

Para efecto del pago del impuesto se aplicara el efecto especial del Art 45 de la Ley Impuesto Renta por lo que deberá, devengarse por los meses que corresponde independiente de la fecha de su pago.

2.2.11.4 Asignación por mérito

Beneficiarios: Personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la Asignación: Asignación por Mérito

Norma: Art. 30° bis, Ley N° 19.378. Agrega Ley N° 19.607

Otorgado a los funcionarios de las entidades de atención primaria de salud, que han sido mejor evaluados de acuerdo al puntaje obtenido en la evaluación de sus méritos. Su fin es premiar la evaluación de desempeño positiva, para que se estimule a una mejora en la calidad de los servicios.

El resultado de esta ponderación servirá para efectos de esta asignación y no para efectos de ascenso.

El beneficio será percibido por el 35% de los funcionarios mejor evaluados que estén ubicados en la lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena, y su forma de distribución será por tramos siendo estos los siguientes:

1. Tramo superior, conformado por 11% mejor evaluado, los que obtienen una bonificación hasta el 35% del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario.
2. Tramo intermedio, conformado al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, los que obtendrán hasta el 20% del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario.
3. Tramo inferior, correspondiente al 13% restante, con una bonificación de hasta el 10% del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario.

Aunque esta asignación sea un monto mensual, será pagadero de manera parcial en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Como la ley que contiene esta asignación nada dice en cuanto a su impositibilidad y tributación aplicaremos los criterios establecidos en la primera parte de este capítulo para tener mayor claridad.

Esta asignación es un ingreso extra que incrementa directamente el patrimonio del trabajador y es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes. Es percibido ocasionalmente en los periodos que corresponda, de manos de una entidad pública del estado de Chile por lo que su fuente es netamente chilena.

De la aplicación de estos criterios se concluye que esta asignación cumple con los requisitos necesarios para ser considerada renta, por lo que debiera ser imponible y tributable.

En cuanto al pago del impuesto deberá devengarse por los meses que corresponda aplicando la modalidad especial establecida en el Art. 45 de la Ley Impuesto Renta.

2.2.12 Remuneraciones variables

2.2.12.1 Asignación de estímulo jornada prioritarias

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación de estímulo jornadas prioritarias

Norma: Art. 28, letra b) y Art. 35, letra a), Ley N° 19.664

En el Art. N° 28, letra b) estipula que es remuneración transitoria, entre otras, la asignación de estímulo consistente en un monto que podrá otorgarse por las horas de la jornada semanal que los profesionales funcionarios desempeñen en actividades, lugares o condiciones especiales o por las competencias profesionales exigidas para determinados puestos de trabajo que el Servicio de Salud correspondiente requiera incentivar para cumplir los planes y programas de salud.

La asignación de estímulo podrá otorgarse también bajo el concepto de Jornadas prioritarias, entre otras, las que corresponden al desempeño de funciones en los horarios diurnos que cada Servicio de Salud defina como necesarios para una mejor atención al público usuario, con el objeto de dar cumplimiento al programa o plan de trabajo.

Dichas jornadas serán remuneradas con un porcentaje de asignación de estímulo que represente una cantidad de \$125.000 mensuales. Por resolución del Ministerio de Salud, se distribuirán estas jornadas prioritarias de tarde entre los diferentes Servicios de Salud, debiendo tomar en consideración las necesidades planteadas por los mismos.

En el Art 28, letra b), establece que esta asignación es remuneración. Por lo que se entiende que es imponible y tributable.

2.2.12.2 Asignación Art. 3°, Ley N° 19.264

Destinatarios: Personal del área de atención primaria de salud

Nombre de la asignación: Asignación Art. 3°, Ley N° 19.264

Norma: Art. 3°, Ley N° 19.264

El personal a que se refiere el artículo 1° tendrá derecho, además, a optar por uno de los siguientes beneficios:

Los funcionarios tendrán derecho a un descanso compensatorio especial de 10 días hábiles al año, o en su defecto, un incremento de la asignación permanente señala en el Art 1 de la misma ley (\$12.000) equivalente a:

Funcionarios que integren:	
Planta de Directivos profesionales y Planta de profesionales	\$ 12.000
Planta de Directivos no profesionales y Planta de Técnicos	\$ 6.000
Planta de Administrativos y Planta de Auxiliares	\$ 3.000

Fuente: Art. 3°, Ley N° 19.264 de 1993.

La opción entre el incremento mencionado o el beneficio de descanso de los 10 días hábiles deberá realizarla el funcionario con anterioridad al 30 de junio de cada año, para regir el año calendario siguiente, de no manifestar la opción elegida, se entenderá que esta es el descanso compensatorio.

Es una asignación de carácter permanente.

Como la ley que contiene esta asignación nada dice en cuanto a su imponible y tributación aplicaremos los criterios establecidos en la primera parte de este capítulo para tener mayor claridad.

Esta asignación es un ingreso extra que incrementa directamente el patrimonio del trabajador y es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes. Es percibido ocasionalmente en los periodos que corresponda, de manos de una entidad pública del estado de Chile por lo que su fuente es netamente chilena.

De la aplicación de estos criterios se concluye que esta asignación cumple con los requisitos necesarios para ser considerada renta, por lo que debiera ser imponible y tributable.

2.2.12.3 Asignación por desempeño de funciones críticas

Destinatarios: Plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 entre ellos todos los funcionarios municipales de todas las áreas.

Nombre de la asignación: Asignación por desempeño de funciones críticas.

Norma: Art. Septuagésimo tercero, Ley N° 19.882

La asignación por desempeño de funciones críticas, beneficia al personal perteneciente o asimilado a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 (las Municipalidades entre varios otros) que no correspondan a altos directivos públicos y que desempeñen funciones calificadas como críticas.

Son funciones críticas aquellas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su

desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

La asignación por funciones críticas no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto.

Los porcentajes que se fijen para la asignación por funciones críticas podrán ser diferenciados dentro de cada función. Para determinar los montos de la asignación por funciones críticas deberán considerarse en todo caso, los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan por funciones homologables, tanto en el sector público como en el privado.

La percepción de la asignación por funciones críticas será incompatible con las asignaciones establecidas en la letra b) del artículo 9 de la ley N° 15.076 (asignaciones para los profesionales de atención primaria de salud que se desempeñen en actividades, lugares o condiciones que es necesario estimular), en el artículo 2 de la ley N° 19.230 (La asignación de estímulo por especialidad en falencia de los profesionales de atención primaria de salud) y en la letra b) del artículo 35 de la ley N° 19.664 (asignación por estímulo por jornadas prioritarias también de los profesionales de atención primaria de salud), cuando se otorguen en razón del ejercicio de especialidades en falencia o fundamentadas en actividades que se considera necesario estimular.

Este beneficio comenzó a otorgarse a contar del 1 de enero de 2004.

La asignación por el desempeño de funciones críticas tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se

ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Por lo que se entiende que es imponible para efectos previsionales y se encuentra afecta a impuesto único de segunda categoría.

2.2.12.4 Horas extras Art. 15, Ley N° 19.378

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Horas extras o Trabajos extraordinarios

Norma: Art. 15, Ley N° 19.378

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose, a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley.

a) El Sueldo Base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.

b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.

Según dictamen N° 3192/178, de 02.06.97 de la dirección del trabajo, las horas desempeñadas por los funcionarios de atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, de noche o en día sábado, domingo y festivos tienen el carácter de trabajos extraordinarios y deben compensarse con descanso complementario o pagarse con un veinticinco o un cincuenta por ciento de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo, según sea el caso.

El personal contratado con jornada parcial no podrá desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.

Como la ley que contiene esta asignación nada dice en cuanto a su impondibilidad y tributación aplicaremos los criterios establecidos en la primera parte de este capítulo para tener mayor claridad.

Esta asignación es un ingreso extra que incrementa directamente el patrimonio del trabajador y es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes. Es percibido ocasionalmente en los periodos que el trabajador realice estos trabajos de manos de una entidad pública del estado de Chile por lo que su fuente es netamente chilena.

De la aplicación de estos criterios se concluye que esta asignación cumple con los requisitos necesarios para ser considerada renta, por lo que debiera ser imponible y tributable.

2.2.12.5 Horas extras Art. 62,63, 65 y 66 Ley N° 18.883.

Destinatarios: Personal del área municipal

Nombre de la asignación: Horas extras o Trabajos extraordinarios

Norma: Art. 62,63, 65 y 66 Ley N° 18.883.

Del Art. 62 se deriva que la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios municipales será de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas no obstante, de lunes a viernes, con tope de nueve horas diarias.

Ahora bien, precisada la jornada ordinaria, el legislador ha regulado la jornada extraordinaria del personal, disponiendo en el artículo 63, inciso 1° que el alcalde podrá ordenar trabajos extraordinarios, a continuación de la jornada ordinaria, o de noche, o en días sábados, domingo o festivos siempre que haya de cumplirse en todos los casos con tareas impostergables.

De este modo, el alcalde, según la disposición legal en análisis, deberá ejercer su facultad de disponer la ejecución de trabajos extraordinarios sujeta al requisito de que haya de cumplirse tareas que deben ser atendidas en su momento oportuno, sin que puedan sufrir atraso alguno en su realización, ante circunstancias excepcionales o no habituales.

Ahora bien, el mismo artículo 63 antes indicado, en su inciso 2°, dispone que los trabajos que reúnan el carácter de extraordinarios se compensarán ya sea con descanso complementario o bien con un recargo en las remuneraciones.

Por su parte, el artículo 65 siguiendo una secuencia lógica, regula la compensación de los trabajos realizados a continuación de la jornada, señalándose que en este caso la compensación será mediante un descanso complementario al fin de la jornada extra con una duración igual a la extraordinaria con un recargo de un 25% en la remuneración. Si no fuere posible de compensar con el descanso complementario se entregara una asignación por trabajo

extraordinario consistente en aumentar en un 25% el valor de la hora diaria de trabajo la que se determinara dividiendo el sueldo y las asignaciones que otorgue la ley por 190.

Pero si los trabajos extraordinarios se realizan en horario nocturno, día sábado, domingo o festivo del mismo modo se compensara con un descanso complementario a en la jornada siguiente a los trabajos mencionados con un recargo de un 50%. Si no fuere posible de compensar con el descanso complementario se entregara una asignación por trabajo extraordinario consistente en aumentar en un 50% el valor de la hora diaria de trabajo la que se calculara dividiendo el sueldo y las asignaciones que otorgue la ley por 190. Según Art 66.

Como la ley que contiene esta asignación, al igual que la anterior, nada dice en cuanto a su imponible y tributación aplicaremos los criterios establecidos en la primera parte de este capítulo para tener mayor claridad.

Este beneficio es un ingreso extra que incrementa directamente el patrimonio del trabajador y es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes. Es percibido ocasionalmente en los periodos que el trabajador realice estos trabajos de manos de una entidad pública del estado de Chile por lo que su fuente es netamente chilena.

De la aplicación de estos criterios se concluye que esta asignación cumple con los requisitos necesarios para ser considerada renta, por lo que debiera ser imponible y tributable.

2.2.13 Aguinaldos y bonos

2.2.13.1 Aguinaldos

Destinatarios: Funcionarios municipales, Personal de atención primaria de salud, Profesionales de la educación municipal.

Nombre de la asignación: Aguinaldos

Norma: Arts. 2 y 8, Ley N° 20.233 del 2007.

Los aguinaldos son asignaciones pagadas en dinero, tienen como objetivo ayudar con los gastos derivados de festividades. Su pago es esporádico y es fijado cada año en la ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público de cada año.

De acuerdo a los Arts. 2 y 8 de la ley mencionada, se concede por una sola vez, un aguinaldo de Navidad y uno de Fiestas Patrias, respectivamente, a los trabajadores en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades., entre ellos se encuentran los trabajadores del área municipal, personal de atención primaria de salud y los trabajadores de educación municipal, entre otros.

Aguinaldo de Navidad: El monto del aguinaldo es de \$32.672.- para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre del 2007 sea igual o inferior a \$435.000 y para quienes perciban una remuneración líquida superior a esa cantidad, la asignación que les corresponderá será de \$17.206.

Aguinaldo de Fiestas Patrias: Según lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 20.233, el monto de esta asignación para el año 2008 es de \$ 42.549 para los trabajadores que al 31 de agosto del 2008 les corresponda percibir una remuneración líquida igual o inferior a \$ 435.000, y de \$ 29.638 para aquellos que a esa fecha perciban una remuneración líquida superior.

Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente del mes correspondiente, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Para los trabajadores que obtengan sus remuneraciones pagadas en moneda extranjera no podrán recibir ninguno de los aguinaldos antes mencionados de acuerdo al Art.9 de la Ley en cuestión.

Según lo establecido en el Art. 10 de la misma Ley, los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponible.

Al no dejar en claro esta Ley, si la impondibilidad a la que se refiere es para efectos previsionales o tributarios, debemos aplicar los criterios necesarios para saber si constituye renta o no, para esto, podemos decir que constituye un mayor ingreso para el beneficiario, lo que aumenta su patrimonio, además su percepción se da debido a la relación laboral.

Respecto de la fuente de la renta, al tratarse de un servicio público, otorgado el estado de Chile, siempre va a ser de origen chileno, independiente del domicilio o residencia del beneficiario.

Considerando los criterios aplicados, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tendría carácter de imponible para efectos tributarios y no imponible para efectos previsionales.

2.2.13.2 Bono de escolaridad

Destinatarios: Personal del área municipal, personal de Atención Primaria de Salud, los trabajadores de educación municipal.

Nombre de la asignación: Bono de escolaridad.

Norma: Art. 13, Ley N° 20.233.

El bono de escolaridad es una asignación otorgada a los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, entre

ellos se encuentran los trabajadores del área municipal, personal de atención primaria de salud y los profesionales de educación municipal, entre otros.

Es otorgado por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad que acrediten cursar estudios de forma regular, y que sean carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150 de 1981 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar.

El monto del bono es fijado cada año en la ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público de cada año. De acuerdo al Art. 13 de esta ley N° 20.233, el monto para el año 2008 es de \$41.926, pagaderos en dos cuotas iguales de \$20.963 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2008.

En el Art. 19 de la ley que contiene esta asignación tendrán derecho a recibir este beneficio los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.461.964.-, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

El bono de escolaridad es no imponible, según el Art. 13, inciso primero de la Ley N° 20.233.

Al no pronunciarse esta Ley si la imponibilidad a la que se refiere es para efectos previsionales o tributarios, debemos aplicar los criterios necesarios para saber si constituye renta o no, para esto, podemos decir que constituye un mayor ingreso para el beneficiario, lo que aumenta su patrimonio, además su percepción se da debido a la relación laboral.

Respecto de la fuente de la renta, al tratarse de un servicio público, otorgado por un organismo del estado de Chile, siempre va a ser de origen chileno, independiente del domicilio o residencia del beneficiario.

Considerando los criterios aplicados, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tendría carácter de imponible para efectos tributarios y no imponible para fines previsionales.

2.2.13.3 Bonificación adicional al bono de escolaridad

Destinatarios: Personal del área municipal, personal de Atención Primaria de Salud, los trabajadores de educación municipal.

Nombre de la asignación: Bonificación adicional al bono de escolaridad.

Norma: Art. 14, Ley N° 20.233.

Otorgada a los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1 del decreto ley N° 249 de 1974, entre ellos se encuentran los trabajadores del área municipal, personal de atención primaria de salud y los profesionales de educación municipal entre otros.

El monto de este bono adicional de escolaridad para el año 2008 es de \$ 17.536 por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$435.000 según Art. N° 14, ley N° 20.233.

Esta bonificación se pagará junto con la primera cuota del bono de escolaridad correspondiente, sometiéndose a las reglas que rigen este dicho beneficio.

Esta norma estipula que este bono adicional tendrá el mismo tratamiento legal que el bono de escolaridad, por lo que no es imponible para efectos

previsionales. Al aplicar los criterios establecidos en la primera parte del segundo capítulo de esta memoria resulta ser tributable. Por lo que se puede concluir que esta asignación formara parte de la base imponible del impuesto único de segunda categoría.

2.2.13.4 Bono especial

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Bono especial.

Norma: Art. N° 28, Ley N° 20.233

A los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, entre ellos se encuentran personal de Atención Primaria de Salud entre varios otros, a quienes se le concede, por una sola vez, un bono especial de \$160.000 que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2007, para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda al mes de noviembre del 2007 sea igual o inferior a \$ 435.000, y de \$90.000 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 1.461.964.

Esta ley establece que esta asignación es imponible, pero no detalla si es para efectos previsionales y tributarios, por lo que es necesario establecer si constituye renta o no, presumiendo que esta Imponibilidad sea previsional únicamente. Para eso aplicaremos los criterios, para tener mayor claridad en cuanto a su tributación.

Esta asignación es un ingreso extra para el trabajador, siendo un monto que va en directo beneficio, aumentando su patrimonio y es otorgado en virtud de la relación contractual entre las partes.

Su percepción es única, de manos de una entidad pública del estado de Chile, por ende de fuente chilena.

Considerando los criterios aplicados, estipulados en el capítulo II de esta memoria, se puede concluir, que esta asignación cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que tendría carácter de imponible para efectos tributarios.

2.2.14 Asignación Inherente al Cargo, Ley N° 18.695

2.2.14.1 Asignación de dirección superior

Destinatario: Funcionarios Municipales (exclusividad del Alcalde)

Nombre de la asignación: Asignación de Dirección Superior

Norma: Art. 69°, Ley N° 18.695, reemplazado por Art. 5°, N° 7 de la Ley 20.033.

Corresponde a un beneficio destinado a los alcaldes, quienes tienen derecho a percibir esta asignación inherente al cargo, que consiste en el 100% de la suma del sueldo base y la asignación municipal.

Es incompatible con la percepción de cualquier beneficio económico de origen privado o público, distinto a los contemplados por el régimen de remuneraciones, como así también, con la percepción de pagos por horas extraordinarias, quedando fuera de esta incompatibilidad, el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad en cuestión, la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable, los estipendios provenientes de la administración de su patrimonio y del desempeño de la docencia (de acuerdo al artículo 8° de la ley N° 19.863).

Tiene carácter de renta para todo efecto legal, siendo imponible y tributable de acuerdo a la ley que la contiene.

2.2.15 Asignación artículo 1, Ley N° 19.112

2.2.15.1 Asignación Especial Profesionales Ley N° 15.076, Letra a), Art. 1, Ley N° 19.112

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación Especial Profesionales Ley N° 15.076

Norma: Letra a), Art. 1, Ley N° 19.112

Los profesionales de la Ley N° 15.076 entre otros son los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldo, se denominan "profesionales funcionarios" para los efectos de esta ley, según las disposiciones del Art. 1°

Además en el inciso segundo de este mismo Artículo establece que “Las disposiciones de esta ley se aplicarán a los Servicios de Salud, a los Servicios de la Administración Pública, a las empresas fiscales y a las instituciones semifiscales o autónomas”, entre otras.

En lo que compete a la asignación especial del Art. 1, letra a), de la Ley 19.112, podemos decir que según esta norma se estableció que a contar del 01 de octubre de 1991, una asignación mensual de carácter permanente cuyo monto será equivalente a la cantidad resultante de aplicar un 32% al sueldo base. Los beneficiarios directos de esta asignación serán los profesionales funcionarios y beneficiarios de becas de perfeccionamiento, ambos regidos por la ley N° 15.076 antes ya mencionados.

En cuanto su impositividad el mismo Art. 1, de la Ley N° 19.112 establece que es una asignación mensual de carácter permanente e impositiva sólo para efectos de cotizaciones a los fondos de salud y pensiones

De lo anterior se puede concluir que este artículo infiere a que esta asignación sea considerada no renta, y por lo tanto, no esté afecta a impuesto único de segunda categoría, pero si analizamos aplicando los criterios establecidos en la primera parte del capítulo dos de esta memoria, resulta que es un beneficio que incrementa el patrimonio del trabajador y que es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes, además es percibida mensualmente de manos de una entidad pública del estado de Chile, y por lo tanto es de fuente chilena. En conclusión según la aplicación de estos criterios es renta, y por ende debe estar afecta a impuesto único de segunda categoría.

2.2.15.2 Asignación Especial Profesionales Ley N° 15.076, Letra b), Art. 1, Ley N° 19.112

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación Especial Profesionales Ley N° 15.076

Norma: Letra b), Art. 1, Ley N° 19.112

Los profesionales de la Ley N° 15.076 entre otros son los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldo, se denominan "profesionales funcionarios" para los efectos de esta ley, según las disposiciones del Art. 1°

Además en el inciso segundo de este mismo Artículo establece que *“Las disposiciones de esta ley se aplicarán a los Servicios de Salud, a los Servicios de la Administración Pública, a las empresas fiscales y a las instituciones semifiscales o autónomas”*, entre otras.

En lo que compete a la asignación especial del Art. 1, letra b), de la Ley 19.112, podemos decir que según esta norma se estableció que a contar del 01 de octubre de 1991, una asignación mensual de carácter permanente cuyo monto será equivalente a la cantidad resultante de aplicar un 10% de la suma del sueldo

base y de los valores que representen los rubros siguientes, cuando correspondan:

- Trienios,
- Asignaciones de responsabilidad y estímulo del artículo 9° de la ley No. 15.076, bajo las condiciones preceptuadas en el inciso final del artículo 11 de de la Ley N° 19.112;
- Asignación profesional;
- Asignación de estímulo funcionario para horarios inferiores a 44 horas semanales;
- Incremento del artículo 2° del decreto ley No. 3.501, de 1980;
- Asignación especial del artículo 39 del decreto ley No. 3.551, de 1980;
- Asignación especial de estímulo del artículo 65 de la ley No. 18.482.-
- Bonificaciones de los artículos 3° de la ley No. 18.566 y 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- asignación única del artículo 4° de la ley No. 18.717 y el monto resultante de la aplicación de la letra a), del N° de la ley 19.112

Esta asignación se recalculará cada vez que se reajuste o aumente el monto del sueldo base, los trienios y las asignaciones, bonificaciones e incrementos indicados anteriormente, y no se considerará para la renta máxima establecida en el inciso final del artículo 11 de la ley N° 15.076.

Los beneficiarios directos de esta asignación serán los profesionales funcionarios y beneficiarios de becas de perfeccionamiento, ambos regidos por la ley No. 15.076 antes ya mencionados.

En cuanto su impondibilidad el mismo Art. 1, de la Ley N° 19.112 establece que es una asignación mensual de carácter permanente e impondible sólo para efectos de cotizaciones a los fondos de salud y pensiones

Según el análisis efectuado a la asignación de Letra b), Art. 1, Ley N° 19.112 y aplicando esos mismos criterios esta asignación también debería estar afectada al impuesto único de segunda categoría.

2.2.16 Asignación de atención primaria de salud

2.2.16.1 Asignación de atención primaria de salud

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación de atención primaria de salud

Norma: Arts. 23 y 25, Ley N° 19.378

Los funcionarios de las categorías señaladas en el artículo 5 de esta Ley, es decir, Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico - Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano - Dentistas, Otros profesionales, Técnicos de nivel superior, Técnicos de Salud, Administrativos de Salud, Auxiliares de servicios de Salud.

Tendrán derecho a una asignación de atención primaria municipal, que corresponderá a un 100% sobre el Sueldo Base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado.

Este es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.

En el Art. 23, letra b) de la Ley 19.378 menciona entre otras que esta asignación constituye remuneración.

De esto se concluye que esta asignación es imponible para efectos previsionales y además es considerada como elemento base para el cálculo del impuesto único de segunda categoría.

2.2.17 Asignación Artículo 1, Ley N° 19.432

2.2.17.1 Asignación Art. 1°, Ley N° 19.432

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud (Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas).

Nombre de la asignación: Asignación Art. 1°, Ley N° 19.432

Norma: Art. 1°, Ley N° 19.432

Asignación mensual concedida a partir del 1 de agosto de 1995 a los funcionarios y beneficiarios de becas de perfeccionamiento regidos por la ley N° 15.076 (Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas) que desempeñen sus funciones en jornadas diurnas de 11, 22, 33 y 44 horas semanales.

Consiste en un monto equivalente al 5% de las remuneraciones y beneficios (cuando correspondan), detallados a continuación:

- Sueldo base;
- trienios;
- asignaciones de responsabilidad y estímulo del artículo 9° de la ley N° 15.076,
- asignación profesional;
- asignación de estímulo funcionario para horarios inferiores a 44 horas semanales;
- incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- asignación especial del artículo 39 del decreto ley N° 3.551, de 1980,
- asignación especial de estímulo del artículo 65 de la ley N° 18.482;

- bonificaciones de los artículos 3° de la ley N° 18.566 y 10 y 11 de la ley N° 18.675, y
- asignaciones del artículo 4° de la ley N° 18.717 y del artículo 1° de la ley N° 19.112.

Al ser un porcentaje sobre las remuneraciones anteriormente expuestas, se deberá recalcular cada vez que exista un incremento o reajuste en estas.

No será considerada base de cálculo para ningún otro efecto legal.

Este beneficio es de carácter permanente e imponible sólo para efectos de salud y pensiones según el inciso primero del artículo que la contiene.

De lo anterior se puede concluir que este artículo infiere a que esta asignación sea considerada no renta, y por lo tanto, no esté afecta a impuesto único de segunda categoría, pero si analizamos aplicando los criterios establecidos en la primera parte de del capítulo dos de esta memoria, resulta que es un beneficio que incrementa el patrimonio del trabajador y que es otorgada en virtud de la relación contractual existente entre las partes, además es percibida mensualmente de manos de una entidad pública del estado de Chile, y por lo tanto es de fuente chilena. En conclusión según la aplicación de estos criterios es renta, y por ende debe estar afecta a impuesto único de segunda categoría.

2.2.18 Asignación de estímulo por falencia

2.2.18.1 Asignación de estímulo por falencia

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la asignación: Asignación de estímulo por falencia.

Norma: Art. 2, Ley N° 19.230

Es una asignación entregada a los profesionales funcionarios que se desempeñen en los servicios de salud, hospitales de las fuerzas armadas y

carabineros de Chile, en cargos de 28 horas semanales en sistemas de turnos nocturnos y en días domingos y festivos en servicios de urgencia y unidades de cuidado intensivo.

La asignación de estímulo por falencia consiste en un monto que alcanza el 50% del sueldo base y es compatible con otras asignaciones que el profesional pueda recibir.

Esta asignación, como en la ley que la contiene no especifica cosa alguna en cuanto a su imponible y tributación, debemos analizar sus características de acuerdo a los criterios estudiados, dando como resultado que es un monto que va en directo beneficio a al personal de atención primaria de salud, percibiéndola mensualmente por pertenecer a una planta de trabajo en virtud de un contrato de trabajo, de manos de una entidad pública del estado de Chile por lo que este beneficio es de fuente chilena.

Por lo anterior se concluye que la asignación municipal debe ser renta, por lo tanto imponible para efectos previsionales, y tributable en cuanto al impuesto único de segunda categoría.

2.2.19 Asignación de reforzamiento profesional diurno

2.2.19.1 Asignación de reforzamiento profesional diurno

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la asignación: Asignación de reforzamiento profesional diurno

Norma: Art. 33, Ley N° 19.664 y Art. 5, N° 11, Ley 20.261

Es una asignación otorgada a los funcionarios profesionales de las etapas de destinación y formación y de planta Superior que efectúen funciones en los

establecimientos de los Servicios de Salud. Su monto será calculado sobre el sueldo base. Esta asignación se otorgará de acuerdo al siguiente cronograma:

Para los profesionales funcionarios de la Etapa de Destinación y Formación:

- A contar del 01/11/ 2007 y hasta el 31/12/2008: 20,5%.
- A contar del 01/01/2009: 23,0%.

Para los profesionales funcionarios de la Etapa de Planta Superior:

- A contar del 01/11/2007 y hasta el 31/12/2008: 43,9%.
- Durante el año 2009: 69,8%.
- A contar del 01/01/2010: 92%.

En cuanto a su impositividad el Art. 27, letra d) de esta Ley la define como remuneración permanente por lo que se concluye que esta asignación constituye renta y por lo tanto, es imponible para efectos previsionales y además esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

2.2.20 Desempeño colectivo

2.2.20.1 Desempeño variable por desempeño colectivo

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la asignación: Asignación variable por Desempeño colectivo

Norma: Art. 37, Ley N° 19.664

Es una bonificación entregada al conjunto de los profesionales de las unidades de trabajo que deban cumplir las metas de desempeño institucional que se convengan con el Servicio de Salud o con el establecimiento correspondiente.

En los establecimientos que no tengan constituidas esas unidades, se entenderá que el conjunto de los profesionales de esos establecimientos conforman la unidad de trabajo, para efectos del cumplimiento de las metas de desempeño institucional.

Esta bonificación será de hasta el 10% del total anual de remuneraciones pagadas por concepto de la suma del sueldo base, asignación de antigüedad y asignación de experiencia calificada, cuando correspondan, y que los profesionales hubiesen percibido durante el año.

Su pago se efectuará en una sola cuota, dentro del primer semestre siguiente a la fecha de definición de dichas disponibilidades, a los profesionales que se encuentren en servicio a la fecha del pago.

Los Directores de los Servicios de Salud, considerando el cumplimiento de las metas comprometidas, fijarán anualmente los porcentajes a pagar por concepto de esta bonificación para cada establecimiento o unidad de trabajo, según corresponda, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias asignadas.

En todo caso, los profesionales de cada unidad de trabajo, en su conjunto, según sea el caso, recibirán siempre igual porcentaje de bonificación.

En cuanto a su impositividad el Art. 28, letra d) de esta Ley la define como remuneración transitoria por lo que se concluye que esta asignación constituye renta y por lo tanto es imponible para efectos previsionales y además, se encuentra afectada a impuesto único de segunda categoría.

2.2.20.2 Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la asignación: Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño.

Norma: Arts. 1, 2 y 3, Ley N° 19.813, actualizada por Art. 1 la Ley N° 20.157, y Art. 1 Decreto N° 324 del Ministerio de Salud.

De los preceptos legal y reglamentario citados, es posible determinar que tienen derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la ley 19.378, beneficio remuneratorio que se vincula al cumplimiento anual de metas sanitarias establecidas por las autoridades de salud y al mejoramiento de la atención de los usuarios del sistema de salud primaria municipal.

Por otra, se precisan los requisitos copulativos que debe cumplir el funcionario para acceder al pago de la asignación de marras, a saber:

- a) haber prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y
- b) que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de esta asignación.

Según el Art 2 de esta misma Ley, el monto mensual que corresponderá a cada funcionario, se calculará sobre el sueldo base más la asignación de atención primaria de salud municipal, correspondiente a su nivel y categoría, en relación con una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales. La asignación para el personal que desempeñe jornadas inferiores a las cuarenta y cuatro horas será calculada en forma proporcional.

Esta asignación contendrá un componente base y otro variable. El componente base ascenderá al 10,3% aplicado sobre las remuneraciones señaladas en el párrafo anterior. El componente variable será del 11,9% sobre igual base de cálculo, para aquellos funcionarios que se desempeñen en las

entidades administradoras y que hubieren cumplido el 90% o más de las metas fijadas para el año anterior, y del 5,95% para aquellos funcionarios que cumplan entre el 75% y menos del 90% de las metas fijadas.

La asignación se pagará en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentre afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales.

El personal que deje de prestar servicios antes de completarse un período tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Por lo señalado en el Art. 3º de la Ley 19.813 podemos concluir que esta asignación es renta y por lo tanto, es imponible para efectos previsionales y además constituye elemento de la base imponible del impuesto único de segunda categoría.

2.2.21 Bonificación.

2.2.21.1 Bonificación especial.

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Bonificación especial.

Norma: Art. 3, Ley N° 20.250

Bonificación especial, otorgada a partir del 1 de enero del 2007 (pagadera retroactivamente desde la entrada en vigencia de esta ley a la fecha mencionada)

a los trabajadores regidos por el estatuto de atención primaria de salud, que se desempeñen en la Primera, Segunda, Duodécima y Décimo Quinta Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé y en la comuna de Juan Fernández.

Dicha bonificación no será reajutable y es pagadera en cuatro cuotas de igual cuantía, las cuales vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

El monto de esta bonificación es:

Trabajadores que se desempeñen en:	Montos Trimestrales en cada año.			
	A contar del trimestre 2007	A contar del 1 de enero del 2008	A contar del 1 de enero de 2009	A contar del 1 de enero de 2010
La I, II y XV región	\$ 80.982	\$ 107.526	\$ 128.763	\$ 150.000
La XII región y provincia de Palena y en la comuna de Juan Fernández	\$ 157.059	\$ 190.113	\$ 213.552	\$ 243.000
Provincia de Chiloé	\$ 31.500	\$ 54.000	\$ 72.000	\$ 90.000

Fuente: Art. 3, Ley N° 20.220 del 2008.

Tiene un carácter de no imponible, de acuerdo a lo establecido en la misma ley que la contiene.

Para los efectos de determinar los impuestos que afecten esta bonificación, se deberá distribuir su monto en los meses correspondientes al periodo comprendido entre cada trimestre y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales.

De lo anterior se puede concluir que para efectos previsionales y de salud esta bonificación no es imponible, pero si se considera para el cálculo de impuestos, por lo que es tributable.

2.3 Componentes no normados del sector privado.

Introducción

Para el buen funcionamiento de una empresa, es vital tener una buena relación entre el o los empresarios y trabajadores, así ambas partes resultan beneficiadas obteniendo por una parte el resultado satisfactorio de los trabajos realizados, y por el lado del trabajador, la contraprestación, reflejada en la remuneración, y demás beneficios que le son necesarios para satisfacer sus necesidades.

Para entablar estos vínculos, es necesario mantener un diálogo, para así encontrar soluciones en conjunto con las empresas, por lo tanto, para mantener fluido este medio y con un mayor respaldo, para la seguridad de las partes, se crea un instrumento de incorporación de los trabajadores, conformando así una estructura dentro de la organización destinada a las soluciones que requieren los Recursos Humanos como lo son los sindicatos.

Constitucionalmente, los trabajadores tanto del sector privado como de las empresas del estado, tienen derecho a, sin autorización previa, constituir una organización sindical. (Art 19, N° 19 Constitución de la República de Chile).

El sindicato, según la Real Academia de la lengua Española, es una agrupación de trabajadores formada para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus integrantes, la afiliación a este es voluntaria, personal e indelegable, y es el síndico el elegido por los miembros para cuidar de sus intereses.

Esta organización, puede constituirse de distintas formas, de acuerdo a los trabajadores que se afilien a ella, según el Art. 216 del Código del Trabajo, estas pueden ser sindicato de empresa (con trabajadores de una misma entidad),

sindicato interempresas (con trabajadores de dos o más empleadores distintos), sindicato de trabajadores independientes (agrupa a trabajadores que no dependen de algún empleador), y sindicato de trabajadores eventuales o transitorios (formado por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes).

Las finalidades de los sindicatos están establecidas en el Art. 220 del Código de Trabajo, sin embargo, la principal es velar por el resguardo de los trabajadores afiliados, representándolos ante la empresa, demandando, por ejemplo, reducción de jornadas de trabajo, aumento de salarios, participación en las ganancias de la empresa, etc., y una de las formas de llevar a cabo esto es realizando negociaciones colectivas.

De acuerdo al artículo 303 del Código del Trabajo, la instancia en la cual un grupo de trabajadores u organizaciones sindicales se comunican con la parte empleadora para establecer condiciones laborales y de remuneración, u otros beneficios en dinero o especies, es denominada negociación colectiva.

Es así como día a día las empresas deben escuchar las inquietudes y sugerencias de sus trabajadores, motivo por el cual se han mejorado e integrado beneficios, con los que se logra estimular, integrar o simplemente actuar como factor de mantención de los trabajadores en la empresa.

Es así, como surgen nuevas formas de retribuir a una de los elementos fundamentales de una empresa, como lo son los trabajadores, enfocándose en cubrir las necesidades personales y familiares de los empleados.

A continuación se describirán una serie de asignaciones o bonos que pueden ser otorgadas a los trabajadores por propia voluntad de la empresa, o como petición de los trabajadores mediante alguna negociación colectiva:

2.3.1 Bono interino.

En el caso de que un trabajador (contando este con contrato indefinido), asuma un cargo de manera interina, es decir, que durante algún tiempo supla la falta de otra persona, se le concederá un bono que corresponda a la diferencia entre su sueldo y el sueldo correspondiente al cargo que esta ejerciendo de manera temporal. Todo esto, si existiere alguna diferencia y esta sea positiva.

Este bono lo otorga la empresa para remunerar en forma justa la labor que esta realizando el trabajador, ya que en otras circunstancias tendría que cancelar una remuneración a una persona extra para que se ocupe de este cargo.

Para el trabajador, este bono representa un aumento temporal en su remuneración, ya que va en beneficio directo de él, aumentando su patrimonio, y debe ser considerado en el momento en que se hace la entrega real del bono en la liquidación de sueldo correspondiente, adquiriendo el valor de tributable e imponible, siempre que su origen sea de fuente chilena, o extranjera en el caso de que el trabajador posea domicilio o residencia en Chile.

2.3.2 Bono al empleado del mes.

Con motivos de incentivar en el trabajo a los empelados, o como forma de controlar la productividad y desempeño, las empresas mes a mes evalúan el ciertas características, acciones, resultados que presentan los trabajadores frente a su labor, y así determinan quien ha resaltado por sobre los demás, según los parámetros y exigencias que la misma empresa estipule.

Este hecho, además de reconocer y destacar la buena labor desempeñada por uno de sus empleados, frente a sus compañeros, puede ser premiado, retribuyendo al beneficiado con un bono.

Este bono puede ser un porcentaje de la remuneración mensual, o un monto fijo, de acuerdo a lo que la empresa establezca.

Por las características de este bono, al nacer de la voluntad del empleador con motivo de la relación laboral y representar un beneficio directo para el trabajador, aumentando sus ingresos, representa mayor renta para el beneficiario, por lo que es considerado imponible y tributable en cuanto se perciba, es decir, en la remuneración siguiente a la del reconocimiento del empleado del mes, siempre y cuando estas rentas sean de fuente chilena, o extranjera, si es que el que la perciba tiene domicilio o residencia en Chile.

2.3.3 Reembolso para pasajes en vacaciones.

La empresa cancela los pasajes de los trabajadores con motivo de alguna celebración anual (ya sea semana santa, navidad, fiestas patrias, etc.), para él y sus cargas, obteniendo este beneficio sólo una vez al año (es decir, para una de las festividades que el trabajador elija), para así incentivar a que estos no desaprovechen las oportunidades de recreación y convivencia con su familia por problemas económicos, pudiendo resultar motivador para el trabajador contar con apoyo por parte de la empresa en situaciones ajenas a las directamente relacionadas con el trabajo, como lo es la convivencia y recreación familiar.

El valor a considerar, corresponderá al valor de venta al público vigente a momento en que se hace la adquisición de los pasajes, siendo estos lo que certifiquen frente al empleador el verdadero valor en que se incurrió. No obstante, tal beneficio, será en relación a la remuneración que perciba el trabajador.

Este reembolso nace de un acuerdo entre las partes, no es una obligación para la empresa, por cuanto tiene un carácter de convencional y no es causado por el contrato de trabajo, siendo el beneficiario directo el trabajador, ya que el

desembolso que realiza el empleador, no es con motivos de un interés directo ni necesario para cumplir con las labores de la empresa.

Su percepción es en el momento del reembolso, es decir, cuando el trabajador presenta en la empresa los boletos, pasajes tickets que servirán como certificado del real gasto.

Por lo anterior, se puede concluir que este beneficio, al ser voluntario, es considerado renta, y por lo tanto considerado imponible, en el momento en que el trabajador adquiere este reembolso, y si es que el origen de esta es de fuente chilena, o extranjera en el caso de que el beneficiario posee domicilio o residencia en Chile.

2.3.4 Asignación de libre disposición.

Monto fijo, pagado de manera permanente y regular otorgado para que el trabajador la utilice de acuerdo a sus prioridades personales.

Este monto es de libre disposición por cuanto no existe razón particular para entregarla y quien la recibe tiene derecho a utilizarla en lo que estime conveniente, no teniendo que rendir al empleador su uso.

Esta medida puede ser creada en convenios entre un trabajador o grupos de trabajadores y su empleador, estando este en libertad de considerar entregar esta asignación de acuerdo a las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores.

Su percepción significa un aumento del patrimonio y nace de lo convenido entre empleador-empelado, por cuanto si su origen es de fuente nacional, o quien la percibe lo hace por prestar servicios en el extranjero (y su fuente entonces es

extranjera), pero posee residencia o domicilio en Chile, constituirá renta y será imponible en el momento de su percepción.

2.3.5 Bono por cumpleaños del trabajador.

Con motivos de la celebración de un año más de vida, el trabajador adquiere el beneficio de percibir un día de salario adicional que la empresa conviene en aportar, para que este festeje su cumpleaños.

Esta puede ser una herramienta de motivación, ya que el trabajador puede sentirse mas integrado y reconocido, al sentir que la empresa piensa en las necesidades de sus empelados, preocupándose de ayudar en los asuntos privados de estos, como lo es la una celebración de ámbito personal.

Este beneficio nace de la voluntad del empleador al querer reflejar de algún modo el reconocimiento del cumpleaños de sus trabajadores, por la forma en como es concedido, representa el aumento en la remuneración del trabajador, por cuanto es considerado renta, ya que es un beneficio directo para este, siempre y cuando, esta ingreso sea de fuente chilena, y de ser de fuente extranjera, que el trabajador tenga residencio o domicilio en Chile.

2.3.6 Bono de guardia embarcado.

Este bono consiste en que la empresa pagará al motorista embarcado, que deba permanecer a bordo de la nave en caso de guardia de temporal (situación determinada por la autoridad marítima), un bono que en muchos casos es equivalente a una treintava parte del sueldo base mensual (1/30 sueldo base mensual), este bono es diario, mientras dure la situación de guardia temporal. Este bono es incompatible con el pago de horas extras.

El bono de guardia embarcado es un estipendio entregado al trabajador como una retribución a los servicios que presta, la cual aumentará directamente el patrimonio del motorista o trabajador.

Este bono es otorgado en virtud del contrato de trabajo y la relación laboral que posee el empleador con el trabajador.

Como se mencionó anteriormente, esta asignación constituye un aumento del patrimonio, pero debe ser considerada renta en el momento real del reintegro si es un beneficio de forma material, y si es como una prestación de servicio, esta debe considerarse desde el momento en que goce de tal percepción, como en este caso es un beneficio de forma material (dinero) la percepción ocurre en el momento que el trabajador recibe su remuneración mensual en los meses en que al trabajador le correspondió efectuar dicha guardia.

Los ingresos de fuente chilena están afectos a impuesto, para esto se considera la fuente u origen de la renta y no el destino, es decir, sin importar si quien la obtiene posee nacionalidad, residencia o domicilio en el país.

A su vez, están afectas a impuesto las rentas de fuente extranjera, si los beneficiarios de esta poseen domicilio o residencia en Chile.

Luego de analizar los criterios anteriores podemos decir que el bono por guardia embarcado es considerado renta a pesar que esta asignación no esta enumerada en la ley propiamente tal, cumple con los requisitos necesarios para ser considerada como asignación que constituye renta y por lo tanto debe estar afecta al impuesto único de segunda categoría y debe ser considerada imponible.

2.3.7 Bono de mantención y carena

Este bono consiste en que en el periodo de mantención y/o carena (reparo o compostura que se hace en el casco de la nave para hacerlo impenetrable, según la RAE) del barco o artefacto naval en que el trabajador presta sus servicios, debiendo ser calificada en este estado por el inspector de Maquinas de la Gobernación Marítima, el trabajador motorista deberá efectuar los trabajos propios de sus funciones, asistiendo a bordo al personal que realice la mantención. Dentro de este periodo el empleador pagara un bono diario de mantención y/o carena, siempre que la reparación sea superior a cuatro días. El monto lo establece el empleador en muchos casos en común acuerdo con los trabajadores.

Es un bono entregado al trabajador para cubrir los días que este se demore en realizar la mantención de un barco y no puedan trabajar y obtener ingresos, aun así este bono incrementa directamente el patrimonio del trabajador ya que en el caso de no otorgarlo no contarían con este dinero.

También debemos mencionar que este beneficio es entregado en virtud de la relación contractual que existe entre el empleador y el trabajador como medida de compensación por los días que no pueden trabajar por realizar actividades de reparación.

Esta asignación es percibida por el trabajador a fin de mes cuando perciba la remuneración del periodo.

Como los ingresos de fuente chilena están afectos a impuesto, para esto se considera la fuente u origen de la renta y no el destino, es decir, sin importar si quien la obtiene posee nacionalidad, residencia o domicilio en el país por ello esta asignación estará afecta a impuesto dependiendo del país del origen de la renta.

Como conclusión podemos decir que si bien esta asignación no esta enumerada en ley alguna cumple los requisitos esenciales para ser considerada asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

En cuanto a su imponible esta asignación es imponible por no estar enumerada en el Art., 41 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.3.8 Bono de veda.

Este bono consiste en que a los motoristas embarcados para faenas de pesca, en los periodos de veda, suspensión forzosa de zarpes a faenas de pesca, o restricciones a la actividad pesquera decretadas por la autoridad o fuerza mayor, como asimismo cualquiera otro hecho ajeno a la voluntad del empleador, que impida en forma total, al barco donde el trabajador cumple sus servicios, la realización de faenas de pesca en las zonas autorizadas para ello, recibe un bono de veda, equivalente a una treintavas partes de sueldo base mensual (1/30 sueldo mensual). Siempre y cuando no se otorgue un bono similar.

Al igual que el bono de mantención y carena este es un bono entregado al trabajador para cubrir los días que este sin poder trabajar ya que en el caso de no otorgarlo no contarían con dinero alguno. Por lo tanto beneficia al trabajador incrementando su patrimonio.

Se debe mencionar que este beneficio es otorgado al trabajador en virtud de la relación contractual existente entre ambos.

Su percepción se llevara a cabo al término del periodo una vez que se cancele la remuneración correspondiente. Esta se realiza en dinero en efectivo.

En cuanto a la fuente de la renta debemos considerar si esta corresponde a fuente chilena o no para ver si esta asignación esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Como conclusión podemos decir que si bien esta asignación no esta enumerada en ley alguna, cumple los requisitos esenciales para ser considerada asignación que constituye renta y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

En cuanto a su impondibilidad esta asignación es impondible por no estar enumerada en el Art., 41 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.3.9 Bono de guardia descarga.

Este consiste en otorgar un bono, según el cargo de motorista que asuma la responsabilidad de las maquinas y equipos de la nave con pesca, inmediatamente a la recalada (Dicho de un buque: Llegar, después de una navegación, a la vista de un punto de la costa, como fin de viaje o para, después de reconocido, continuar su navegación. Según RAE) para iniciar las faenas de descargas de materias prima a la planta de proceso.

Este bono esta asociado a 8 horas diarias, pero dicho bono considerara pagado un excedente de horas que sean necesarias por fuerza mayor, y/o por disposición de la autoridad marítima, hasta un límite de 4 horas.

En el caso que por disposición de la autoridad marítima, y/o fuerza mayor, se debe aumentar la dotación de la nave y no se pueda desembarcar personal de maquinas para generar los roles de guardia necesarios para la seguridad de la nave y el personal deba permanecer por más de 12 horas a bordo. El empleador cancela un bono de guardia doble.

Este bono entregado por el empleador incrementa directamente el patrimonio del trabajador porque constituye una mayor remuneración.

Este beneficio es otorgado en virtud de la relación contractual existente entre ambos que obliga al trabajador realizar la guardia de descarga y al empleador a remunerar estos servicios extras.

El trabajador percibe el ingreso como se dijo anteriormente por este beneficio en efectivo. Su pago se genera una vez que se cancele la remuneración del periodo

El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que el bono por descarga, cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta. Por lo que en definitiva esta afecto a impuesto único de segunda categoría

Es considerado imponible para efectos previsionales por no estar enumerado en el Art., 41 inciso segundo del código del trabajo.

2.3.10 Bono de descanso.

Este bono consiste en que por cada seis días de trabajo se otorga un día libre. Dicho día de descanso es remunerado adicionalmente con un monto acordado con el empleador, además los días de descansos adicionales al descanso por cada seis días continuos de labor se remunera con un bono adicional al de descanso que por lo general consiste en la mitad de este último. Este bono se hace exigible en la oportunidad que el trabajador haga efectivo su descanso.

Esta asignación de descanso es una remuneración adicional que beneficia directamente al trabajador al constituir una mayor remuneración incrementando el patrimonio del empleado.

Este bono como muchos mas es entregado al trabajador por la relación contractual existente entre empleador y trabajador.

El trabajador percibe el ingreso por este beneficio en efectivo de manos del empleador. Su pago se genera junto con la remuneración del periodo.

El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos concluir que el bono por descanso, cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta. Por lo tanto este bono esta afecto a impuesto único de segunda categoría

Es considerado imponible para efectos previsionales por no estar enumerado en el Art. 41 inciso segundo del Código del trabajo.

2.3.11 Bono de paralización- reparación-carena.

Este bono se otorga cuando una embarcación permanezca en puerto por más de tres días, por cualquier circunstancia, a excepción de veda, carena, reparación.

El trabajador que cumpla su guardia de seguridad en las naves de la empresa, recibe un bono diario a partir del cuarto día de paralización, por cada día efectivamente trabajado a contar del cuarto día, entendiéndose como tal, aquel en que deba presentarse a trabajar a la nave, citado por el empleador.

Cuando la embarcación permanezca en puerto por más de tres días, por reparaciones, el trabajador, que cumpla su guardia de seguridad en dicha nave de la empresa, también recibirá este bono diario, por cada día efectivamente trabajado, entendiéndose como tal, aquel que deba presentarse a trabajar a la nave, citado por el empleador.

Cuando la embarcación permanezca en puerto por carena (Mar. Reparación y compostura que se hace en el casco de la nave para hacerlo impenetrable según la RAE), que cumpla su guardia de seguridad en dicha nave de la empresa, recibirá también este bono diario, por cada día efectivamente trabajado, entendiéndose como tal, aquel que deba presentarse a trabajar a la nave, citado por el empleador.

Estos bonos son exigibles copulativamente, siendo como consecuencia incompatibles entre sí.

El bono de paralización – reparación – carena es otorgado al trabajador constituyendo una mayor remuneración para él, por esto podemos decir que este lo beneficia incrementando su trabajo.

La relación contractual que existe entre trabajador y empleador permite que se otorgue este beneficio formando parte de la remuneración.

También se puede decir que es percibida por el trabajador junto a la remuneración base del periodo, en efectivo como recompensa a las labores realizadas al empleador.

El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Como conclusión luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que este bono, cumple con los requisitos esenciales para considerarse

asignación que constituye renta. Por lo que en definitiva esta afecto a impuesto único de segunda categoría

Es considerado imponible para efectos previsionales por no estar enumerado en el Art. 41 inciso segundo del código de trabajo.

2.3.12 Bono de prospección pesquera en investigación.

Este bono consiste en que la empresa pague un bono diario según grado de responsabilidad del cargo por este concepto, de los que forman parte de la dotación embarcada de la nave, destinada por la empresa a realización de un crucero de prospección, (Exploración de posibilidades futuras basada en indicios presentes según la RAE), pesqueras en investigaciones, autorizada por la subsecretaría de pesca, y solicitada por un organismo competente. Esta asignación diaria y extraordinaria no es exigible una vez completada la investigación, no computándose, bajo ningún respecto para el pago de este bono, los días posteriores en que la nave se quede en zona.

Este bono es entregado al trabajador como recompensa por las labores de investigación realizadas lo que constituye una mayor remuneración lo que beneficia directamente e incrementa su patrimonio.

Además es entregado por la relación contractual que existe entre el empleador y el trabajador como una remuneración adicional que recompensa los servicios prestados por este último.

En cuanto a su percepción esta se realizara en efectivo de manos del empleador en conjunto con la remuneración del periodo.

El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que este bono, cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta, por lo tanto, esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Es considerada imponible para efectos previsionales por no estar enumerada en el Art. 41 inciso segundo del código del trabajo

2.3.13 Bono del periodo de inactividad pesquera de la flota

Este bono se otorga cuando las condiciones de pesca que se presentan a fines de invierno y periodo de primavera presentan inactividad, además de la disponibilidad de cuotas de pesca, lo hagan, a juicio de la empresa conveniente, ésta decretara “periodos de mantención preventiva de flota”.

En este periodo además del sueldo base, se remunera a cada oficial de maquinas con una suma de dinero fijada por el empleador, por día de trabajo. Si en el periodo de mantención preventiva el motorista hace uso de sus descansos, se le paga solo el bono por descanso, en ningún caso se pagara ambos bonos. Está establecido que el pago del bono por mantención preventiva de la flota, reemplaza a todo bono relacionado con el trabajo en puerto.

Además si un barco permanece, por disposición de la empresa, paralizado en la temporada habitual de pesca, por más de veinte días continuos se le cancelará el bono del periodo de mantención preventiva. Estos veinte días se contabilizan consecutivos, sin importar el mes.

Este bono otorgado a los trabajadores complementa la remuneración de estos en periodos de inactividad pesquera lo que beneficia directamente el patrimonio incrementándolo.

Es entregado por la relación contractual existente entre ambos para

recompensar los servicios prestados por los trabajadores al empleador.

La percepción de este bono por parte del trabajador se realiza junto con la remuneración del periodo en forma efectiva.

El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Como conclusión luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que este bono, cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta. Por lo que esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Es considerada imponible para efectos previsionales ya que no está enumerada en el Art. 41 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.3.14 Premio anual.

Este bono consiste en que el empleador destinará una suma considerable según sean las utilidades de la empresa, a repartir proporcionalmente entre los motoristas, de acuerdo con una evaluación que considera las siguientes variables: días trabajados, desempeño profesional, calidad del tratamiento de la pesca, responsabilidad, ahorro de combustible y mantenimiento de equipos. El monto imponible que le corresponda a cada motorista se pagará en la remuneración del mes de diciembre de cada año y se anticipará el valor líquido, en la quincena del mes de diciembre.

Este bono se otorga como un premio al esfuerzo realizado por los trabajadores durante el año, el cual beneficia directamente incrementando el patrimonio del trabajador.

Es otorgado en virtud del contrato de trabajo existente entre el empleador y el trabajador como retribución a los servicios prestados.

La percepción de este premio se realiza en efectivo de manos del empleador en conjunto con la remuneración del periodo en este caso la del mes de diciembre, pero en forma líquida se anticipa en la quincena de este mes.

El origen o fuente de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Para concluir luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que esta, cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta. Por lo que en definitiva, está afectada a impuesto único de segunda categoría.

Es considerada imponible para efectos previsionales por no estar enumerada en el Art. N° 41 del Código del Trabajo.

2.3.15 Bono de reparaciones.

Este bono es otorgado cuando una nave sea declarada en reparaciones en un periodo mayor a 15 días durante la temporada de pesca, en la cual empleador paga un bono de reparación imponible, que reemplaza el bono de guardia, a cada motorista que efectivamente participe en la reparación de la nave.

Dependerá del grado de responsabilidad del cargo que desempeñe el trabajador.

Es otorgado al trabajador en compensación por los días no trabajados por encontrarse la nave en reparación. Constituye mayor remuneración la cual beneficia directamente al trabajador incrementando su patrimonio.

Es concedida en virtud del contrato de trabajo como recompensa a la labor realizada por el empleado.

Es percibida por el trabajador de manos del empleador en efectivo junto con la remuneración del periodo.

El origen o fuente de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Luego de haber analizado los criterios anteriores podemos decir que este bono cumple con los requisitos esenciales para considerarse asignación que constituye renta. Por lo que en definitiva la participación esta afecta a impuesto único de segunda categoría por ser considerada renta.

Es considerada imponible para efectos previsionales por no estar enumerada en el Art. 41 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.3.16 Bono de pesca

Este bono consiste en que el empleador pagará a cada motorista, un bono de pesca imponible por cada tonelada en la que haya participado efectivamente en la captura, basado en el cargo que desempeña en la maquina. El monto por tonelada será acordado entre las partes y variará dependiendo del grado de responsabilidad de cada empleado:

Este bono premia el esfuerzo de los trabajadores para la captura de productos de mar, el cual es otorgado constituyendo una mayor remuneración lo que incrementa directamente el patrimonio de este.

Es otorgado por parte del empleador al trabajador en virtud de la relación contractual existente entre ambos.

El trabajador percibe esta mayor remuneración de manos de su empleador en efectivo en conjunto con la remuneración del periodo.

El origen o fuente de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Para concluir podemos decir que si bien este bono no está normado por ley alguna, cumple con los requisitos esenciales para ser considerada asignación que constituye renta. Por lo tanto es considerada renta y por ende esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Es considerada imponible para efectos previsionales por no estar enumerada en el Art. 41 inciso segundo del Código del trabajo.

3. COMPONENTES QUE NO CONSTITUYEN RENTA

3.1 Componentes ya normados sector privado.

Dentro de los elementos no constitutivos de renta, existen componentes que están nombrados como tales expresamente en la ley o en algún informativo legal (circular, oficio, decreto ley, etc.).

A continuación, se detallan estos elementos, que ya han sido clasificados y definidos como no renta, y se aplicaran los criterios definidos en el punto 1 de este capítulo con el fin de comprobarlo.

3.1.1 Beca de estudio.

Concepto:

Corresponde a una subvención total o parcial, pero temporal que se entregada a una determinada persona, con el fin de que esta continúe o complete sus estudios.

Dentro de esta subvención, debe considerarse todos los gastos relacionados con los estudios o que sean necesarios para la obtención de una instrucción básica, media, técnico-profesional o universitaria (matrícula, pasajes, mensualidad, etc.) (Circular N° 41 del 28 de julio de 1999).

Características:

Es un beneficio a favor del becario, sin posibilidad de que pueda ser utilizada por terceros, y su uso debe ser destinado exclusivamente al financiamiento de los estudios y gastos asociados a este, para esto, la empresa puede cancelar el aporte o subvención directamente en el establecimiento educacional, asegurándose así del fin de los recursos, o bien entregando directamente el aporte al becario, si es que existen los medios para comprobar fehacientemente de la recepción por parte de la institución educacional del dinero.

Becas de estudio otorgada a médicos.-

El Servicio Nacional de Salud y las Universidades del Estado o reconocidas por él, de acuerdo al artículo 43 de la Ley N° 15.076 (Estatutos para los médicos-cirujanos y otros profesionales de la salud), pueden entregar becas cuyo fin sea el perfeccionamiento de una especialidad, ya sea médica, dental, químico-farmacéutica o bio-química.

Para esto, los profesionales beneficiados, percibirán la suma equivalente al total de las remuneraciones que le correspondían como profesionales generales de zona, monto que no constituye renta para los beneficiarios, ya que al igual que en todos los casos de beca de estudio, se hace uso de lo estipulado en el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, la que establece que las cantidades percibidas bajo este concepto (becas de estudio) no constituye renta.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Este beneficio esta destinado exclusivamente al pago de los estudios del becario, no quedando disponible su uso al libre albedrío del trabajador, por lo que no aumenta su patrimonio, no representa ingresos extras y disponibles para su uso.

Percepción: Es un beneficio que o se le entrega directamente a la institución educacional, o es entregado al becario con la condición de que este la utilice solo para lo que está destinada, actuando de mero mediador en la entrega del efectivo entre la empresa y la institución.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

En conclusión esta asignación no cumple con los requisitos para ser considerada renta, por lo que podemos decir, que no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: es imponible efectos previsionales, debido a que es considerada remuneración por no estar estipulada en las excepciones del Art. 41, inciso 2° del Código del Trabajo.

3.1.2 Asignación de movilización.

Concepto:

Es un beneficio en dinero, destinado al financiamiento del traslado del trabajador desde y hacia su lugar de trabajo.

Características:

Su origen es mediante el D.L. N° 97 de 1973, siendo modificado por la Ley N° 18.717 publicada el 28 de Mayo de 1988, la cual establece que la asignación es de carácter convencional, no estando obligado el empleador a pagarlo (a partir del 19 de Junio del mismo año). Sin embargo, para los trabajadores que al 31 de Mayo de 1988, contaban con el beneficio de la ley antigua, es decir, percibir obligadamente la tarifa en cuestión, se les debe respetar este derecho, incorporando dicha asignación en el contrato individual de trabajo.

La asignación debe otorgarse en base a la tarifa más económica que debería pagar el trabajador (vehículo común de la locomoción colectiva) desde el domicilio particular al lugar de trabajo, además el total de la asignación debe determinarse respecto a la cantidad de viajes que deba realizar efectivamente el trabajador durante los periodos ciertamente trabajados. Por su parte, la empresa debe realizar una planilla detallando lo señalado anteriormente para acreditar los montos asignados.

Todo lo anterior son requisitos copulativos a cumplirse para no contemplar esta asignación como renta, y en situaciones especiales es el respectivo Director Regional quien determine un monto de asignación superior al requerido en el párrafo anterior.

La diferencia que existiere entre lo permitido (condiciones previamente

mencionadas), y un mayor valor otorgado bajo este concepto, es considerado renta y debe agregarse a las remuneraciones del periodo en cuestión.

(Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003, y Circular N° 36 de 1988)

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: la asignación de movilización representa la compensación de un gasto real que debe realizar el trabajador para asistir a sus labores, no constituye un beneficio extra que aumente su remuneración, sino es el reintegro de un gasto necesario.

Relación Trabajador-remuneración: esta asignación surge de un acuerdo entre las partes o simplemente de la disposición del empleador de facilitar el monto de dinero razonable, que el trabajador debería gastar para acudir al cumplimiento de su obligación laboral.

Percepción: el gasto lo realiza el trabajador a diario, por motivo de desembolso real del pago de la movilización, pero su reintegro, para fines prácticos puede ser en el momento en que el empleado percibe su remuneración, o como un ingreso a diario que la empresa le otorga para tal motivo, sin perjuicio de que en la liquidación este establecido por su valor total, aunque la forma de pago haya sido a diario y no dentro de la remuneración líquida.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

En conclusión podemos decir que esta asignación no cumple con los requisitos para ser considerada renta y por lo tanto no esta afecta a impuesto

único de segunda categoría.

Además el Art. 17, en su N° 14, establece que esta asignación no constituye renta.

Imponibilidad: Para que no sea imponible, debe tratarse de un monto razonable de acuerdo a la finalidad de la asignación, hecho que es calificado por la respectiva institución previsional y además es considerado en las excepciones de remuneración contenidas en el Art. 41, inciso 2° del Código del Trabajo.

3.1.3 Asignación de pérdida de caja

Concepto:

Consiste en un monto de dinero que la entidad otorga a aquellos trabajadores que por la naturaleza de su labor, tengan responsabilidad en el manejo de fondos para cubrir pérdidas de dinero o valores, por lo que esta destinado básicamente a cajeros, tesoreros, recaudadores, etc. (Manual de Consultas Laborales y previsionales abril 2003).

Características:

Como se mencionaba, esta asignación esta dirigida básicamente a personas que por la naturaleza del trabajo son responsables ante el manejo de dinero, cabe destacar que sin perjuicio de lo anterior, puede otorgarse un bono (razonable) a jefes de tiendas, con la finalidad de cubrir eventuales pérdidas de mercadería, activo físico, etc. (ORD N° 583 del 5 de febrero de 1985 de la Dirección del Trabajo).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: el monto que es asignado con motivo de esta asignación no tiene otra finalidad que no sea el compensar las diferencias que puedan existir durante el mes en la respectiva caja, y no representa un beneficio directo para el trabajador, solo es un elemento que nace por la naturaleza de trabajo, no representando una contraprestación.

Relación Trabajador-remuneración: esta asignación no es obligada por ley, por lo que la empresa tiene libre disposición de otorgarla, como forma de atenuar las diferencias que puedan acontecer del movimiento diario de valores.

Percepción: es otorgado dentro de la remuneración, por lo que es en esta oportunidad donde se realiza la real percepción por parte del trabajador.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: Para que dicho beneficio, no sea considerado imponible, según el Ordinario N° 3.329 de 21 de octubre de 1980 de la Superintendencia de Seguridad Social, es necesario que efectivamente exista el manejo de caja por parte del trabajador, que el monto que se otorgue sea razonable y que sea proporcional respecto a su remuneración y el volumen de dinero que maneja.

Con todo lo anterior, se concluye que esta asignación no es imponible en cuanto se cumpla con las requerimientos mencionados anteriormente, ya que su finalidad es atenuar las diferencias que puedan producirse en caja con motivo de sus transacciones cotidianas, y no es una prestación que beneficie al trabajador en un aumento de su patrimonio, de hecho, resulta imponible el saldo líquido luego de rebajar mensualmente las pérdidas efectivas, lo que recalca el interés de

compensar las pérdidas de caja, y no recompensar al beneficiario por motivo de su trabajo.

Además su condición de no renta esta respaldada en el artículo 41 inciso 2 de la ley de a Renta por lo que también se concluye que no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.4 Asignación de desgaste de herramientas.

Concepto:

Dinero que cumple la finalidad de subsanar al trabajador del deterioro (experimentado como consecuencia directa del trabajo) de las herramientas de trabajo propias con que este cuenta para el cumplimiento de su labor, para que este pueda reponerlas y así poder cumplir con su obligación laboral. (Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y abril 2003)

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: este no es un beneficio directo para el trabajador en cuanto no representa un mayor ingreso por motivo de su trabajo, mas bien es un valor, el cual es pagado periódicamente, para reponer las herramientas deterioradas, siendo este su único fin. Por esto, la respectiva asignación debe ser consecuente con el avalúo real de las herramientas. (Ordinario 3.669 de 16.04.86 Superintendencia de Seguridad Social).

Relación Trabajador-remuneración: No es una asignación obligatoria para el empleador sino más bien se origina del acuerdo de las partes.

Percepción: su ingreso es de forma periódica, de acuerdo al desgaste de

las herramientas en cuestión.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

En conclusión podemos decir que esta asignación no cumple con los requisitos para ser considerada renta porque no incrementa el patrimonio del trabajador, si no mas bien recompensa el desgaste de las herramientas de propiedad del trabajador, por lo que en definitiva esta asignación no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: no se considera imponible para efectos previsionales, por estar contenidas en las excepciones de remuneración estipuladas en el Art. 41, inciso 2° del Código del Trabajo.

3.1.5 Viáticos y asignación de traslación.

Concepto:

Cantidad de dinero pagada por el empleador a los trabajadores, destinada a compensar los gastos extraordinarios de alimentación, alojamiento, traslación en que estos incurran con motivo de un viaje encomendado para realizar labores especiales. (Jurisprudencia Superintendencia de Seguridad Social. ORD. N° 633, de 30-05-85 y Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y septiembre de 1988)

Características:

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 7271 de fecha 06.11.91, los montos otorgados por concepto de viático deben guardar relación con el costo real o aproximado que, según el caso y el dependiente de

que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado.

En determinados trabajos es común que, por ejemplo, el trabajador utilice su vehículo particular para realizar actividades en directa relación a su trabajo. En este caso está incurriendo en un desembolso para adquirir combustible, que no se utilizará para fines personales, sino para cumplir una tarea determinada relacionada con la empresa.

La circular N° 59 del 9 de octubre de 1997, establece que en el caso de la asignación de traslación, los reembolsos deben ajustarse a los límites de tiempo en que pudiese destinarse el vehículo al servicio de la empresa. El valor de dicho vehículo no puede superar las 500 UF a la fecha de ingreso a este régimen. En el caso de que el vehículo fuese nuevo, se debe considerar el valor de adquisición más IVA, o bien si es usado, el valor de tasación del Servicio.

Se aceptará como máximo por cada trabajador (para efectos tributarios), un reembolso equivalente a 0,00222 UTM por cada kilómetro recorrido, más un tope mensual de 220 litros de bencina de 93 octanos sin plomo.

Al respecto, estos límites se determinarán calculando una suma equivalente al 50% de la depreciación del vehículo determinada sobre su valor de tasación vigente al 01 de enero de cada año, o del valor total de adquisición del vehículo más IVA, si éste ha sido comprado en el mismo Ejercicio, considerando para tales fines una vida útil promedio de 5 años, a contar del año del modelo del vehículo y un valor residual de 60 UF también al 1 de enero de cada año; 50% del valor del seguro, contra todo riesgo o no, y de la patente, que pague el trabajador; 50% por concepto de gastos de reparación del vehículo y compra de neumáticos; total de gastos por concepto de aceite, filtro y bencina en que incurra el trabajador.

Se considerará como gasto, aquellos incurridos a contar de la fecha en que

la empresa se acoja a las normas de la citada circular.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: el viático y la asignación de traslación, representa un reembolso de lo gastado a raíz de un viaje extraordinario por motivos laborales (en el caso del os viáticos), o de lo efectivamente gastado en combustible y demás gastos de traslado que efectúe el trabajador con motivo de su labor.

El trabajador debe comprobar mediante la documentación respectiva frente a la empresa, el gasto real realizado, por lo que el dinero que se le entrega va en exclusivo uso del pago de esto, no representando un mayor ingreso para el quien lo reciba.

Relación Trabajador-remuneración: al definirse los viajes como extraordinarios, no hay una cotidianeidad en estos, ya que de así serlo, debería estar estipulado en el contrato de trabajo, de no ser así, representa una obligación del empleador de cubrir los gastos producidos al desarrollar labores necesarias para el funcionamiento y/o beneficio de la empresa, de igual forma opera la asignación de traslación, en la que el empleador debe establecer la forma de pago de los gastos en que incurra el trabajador con su vehículo personal.

Percepción: Se considera el ingreso, cuando el empleador reembolsa el gasto incurrido por el trabajador, o en su efecto cuando anticipa cierto monto, para que este cubra los gastos en que deberá incurrir.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: Para que no se considere imponible, los gastos que cubre este concepto deben representar montos razonables, guardándose derecho de revisión el organismo de previsión correspondiente. (Ordinario 13.868 de 12.12.85, Superintendencia de Seguridad Social). En el caso de la asignación de traslación, debe cumplir con los topes señalados con anterioridad

Con todo lo anterior, aclarando que estas asignaciones constituyen un reembolso que el empleador debe hacer hacia su trabajador, en cuanto este realizó un gasto exclusivamente para el desarrollo de una actividad en que el interesado es el empleador, se concluye que tanto el viático como la asignación de traslación no son consideradas renta, siendo además mencionados como tal en el artículo 41 del Código del Trabajo, y en el artículo 17 N° 15 de la ley de la Renta, por lo que no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.6 Indemnizaciones legales.

- **Indemnización por años de servicio.**

El artículo 163 del Código del Trabajo establece que en el caso de que el contrato de trabajo hubiere estado en vigencia por más de un año, existen dos posibilidades de indemnización:

- Lo convencional, que es lo acordado entre las partes, tanto en forma individual o colectivamente, siempre y cuando, este monto sea superior a lo estimulado en el punto siguiente.
- Lo legal, equivalente a treinta días de la remuneración mensual (no superior a 90 UF) devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses (en este tiempo el trabajador debe haber cumplido de forma continua servicios al empleador).

En el primer caso existe un mínimo, correspondiente a la indemnización legal, y para el segundo caso existe un tope equivalente a trescientos treinta días de remuneración, es decir, solo se pueden considerar 11 años, esto último solo para trabajadores contratados con posterioridad al 14 de Agosto de 1981.

Para hacer efectiva esta indemnización, la causal del término de contrato debe estar establecida en el artículo 161 ° de la misma ley, en la que se menciona como motivo, la necesidad de la empresa y el desahucio escrito del empleador (en los casos en que los trabajadores tengan poder de representar al empleador).

En el caso especial de trabajadores de casa particular, tendrán derecho a esta indemnización, cualquiera fuere la causal del término de contrato, financiándose con un aporte del empleador que corresponde al 4,11% de la remuneración mensual imponible, quedando a disposición de los artículos 165 y 166 de la ley en estudio.

Esta última obligación, es considerada a partir del 1° de enero de 1991, o en su defecto, desde la fecha de inicio de la relación laboral si fuese posterior, y su duración es de 11 años.

- **Indemnización sustitutiva del aviso previo.**

Corresponde a la compensación que adquiere el trabajador cuando es despedido sin darle el previo aviso en el plazo exigido por la ley.

El artículo 162 del Código del Trabajo establece que dicho aviso debe ser entregado tanto al trabajador como a la Inspección del Trabajo respectiva con un periodo no inferior a treinta días de anticipación.

De no cumplirse lo anterior el empleador debe pagar al trabajador una

indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada, si es que a causal de término de contrato es uno e los motivos expuestos en el artículo 161 de la norma antes expuesta.

La indemnización por años de servicio como la sustitutiva de previo aviso, son compatibles entre si, siempre y cuando se cumplan las condiciones para hacerlas valederas.

- **Indemnización por feriado legal y proporcional.**

Es la indemnización que tiene por objeto compensar el tiempo que le hubiera correspondido al trabajador gozar como feriado, perdiendo esta opción al no pertenecer más a la empresa. (Manual de consultas laborales y previsionales abril 2003).

El artículo 67 del Código del Trabajo establece que los trabajadores con más de un año de servicios adquieren el derecho de un feriado anual correspondiente a quince días hábiles (20 días para quienes presten sus servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del general Carlos Ibáñez del campo, y en la provincia de Palena), percibiendo en este periodo una remuneración integra.

Ahora bien, el artículo 73 de la ley en cuestión deja sin efecto algún tipo de compensación económica respecto a la no utilización de dicho feriado, sin embargo, para los trabajadores que dejan de pertenecer a la empresa, por cualquier circunstancia, y que hayan cumplido con el requisito para gozar de este derecho, obtienen por parte del empleador la compensación económica del tiempo que le hubiera correspondido gozar como feriado.

En el mismo artículo, se establece un beneficio para quienes dejen de pertenecer a la empresa y no cumplan con el requisito para optar a esta feriado (haber permanecido durante un año en la empresa), el cual consiste en la

indemnización por este beneficio, que equivale a la remuneración íntegra calculada de manera proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de contratación y el término de sus funciones.

La suma que conforma la indemnización, no puede ser inferior a lo establecido en el artículo 71 de la ley en estudio, es decir, el sueldo (en caso de trabajadores con remuneración fija) o el promedio de lo ganado en los últimos tres meses (en caso de trabajadores con remuneración variable).

- **Indemnización sustitutiva.**

De acuerdo al artículo 164 del Código del Trabajo, a partir del séptimo año de la relación laboral, el empleador y trabajador puede acordar voluntariamente, sustituir la indemnización por años de servicio, convirtiéndola en una a todo evento, es decir, sin importar la causa por la cual se llega a término del contrato de trabajo, se deberá cancelar de igual forma un monto como indemnización, que contempla el periodo a partir del séptimo año (desde que se puede hacer este acuerdo entre las partes) y el undécimo año de la relación laboral .

En todo caso, esta no podrá ser inferior al 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador desde la fecha de dicho acuerdo (remuneración con tope de 90 UF).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: es un beneficio directo para el trabajador, que aumenta su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: es entrega después que termina la relación contractual por lo que no existe relación trabajo-remuneración en el

momento de su otorgamiento.

Percepción: se percibe luego del término de la relación contractual., ya que es esto lo que origina la indemnización.

Fuente de la renta: Su origen va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: al ser indemnizaciones que se paga al término de la relación contractual, no se debe considerar como remuneración, por lo que no puede ser considerado imponible. (Ordinario 2.216 de 16.04.84. Superintendencia de Seguridad Social).

Por lo expuesto en el párrafo anterior, tampoco quedara afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.7 Asignación familiar y maternal.

Concepto:

Consiste en dinero otorgado en forma habitual al trabajador, en relación a los causantes de tal asignación (cargas). (Manual de consultas laborales y previsionales de abril 2003).

Características:

Son considerados cargas, para la asignación familiar:

- la o el cónyuge inválido
- los hijos (naturales o adoptados) hasta los 18 años o 24 años si permanecen solteros y siguen cursando regularmente sus estudios (enseñanza media, normal, técnica, especializada o

- superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste)
- la madre viuda
 - los ascendientes mayores de 65 años
 - niños huérfanos o abandonados.

En cuanto a la asignación maternal, las trabajadoras adquieren el derecho de recibir un monto igual a la asignación familiar. Esta, será percibida durante todo el periodo de gestación.

Por la naturaleza de esta condición (desconocimiento de la embarazo los primeros meses, incertidumbre en el buen desarrollo de él, etc.), este pago comienza a ser exigible a partir del quinto mes, luego de haber certificado el hecho en cuestión.

Como se mencionaba anteriormente, esa asignación cubre todo el periodo de embarazo, por lo que tiene un carácter de retroactivo, mismo derecho adquieren los trabajadores respecto a las cónyuges embarazadas, causantes de asignación familiar (cargas). (Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998).

Las asignaciones se calculan de acuerdo al Ingreso bruto mensual determinado, monto que se determina de acuerdo al monto devengado por el trabajador entre los periodos de enero a junio anterior a aquel en que se devengue la asignación, ya que en julio se cambian los tramos y se cancela el nuevo monto de asignación hasta junio del año siguiente¹⁰.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Es un beneficio directo para el

¹⁰ Ver anexo N° 1 con valores de la asignación a contar del 1 de julio el 2008.

trabajador, que aumenta su patrimonio.

Relación Trabajador-remuneración: Las asignaciones en cuestión son un derecho legal para los beneficiarios, y se financia exclusivamente con los aportes fiscales que se fijarán en la Ley de presupuestos, siendo el empleador un mero intermediario para el pago de este. (D.F.L. N° 150 de 1981)

Percepción: Este beneficio es un ingreso que mensualmente percibe el trabajador con motivo de su remuneración.

En el caso de la asignación maternal, comienza a ser percibida a partir del quinto mes de embarazo, teniendo un efecto retroactivo con el fin de que se cumpla con el pago en el periodo total de embarazo.

Fuente de la renta: Su origen va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: La asignación maternal se rige bajo las mismas normas generales que la asigna familiar, por lo que ambas no son consideradas imponibles para efectos previsionales (artículo 15, D.F.L. N° 150 de 1981)

Cumpléndose que las asignaciones son otorgadas en conformidad a la ley, no representan remuneración para el beneficiario. (Artículo 41, inciso segundo del Código del Trabajo y artículo 17, N° 13 de la Ley de Impuesto a la Renta).

Por lo anterior se concluye que esta asignación no constituye renta y por lo tanto no quedará afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.8 Asignación de colación.

Concepto:

Corresponde a un beneficio ya sea en especies o en dinero, que el empleador concede con el objetivo de que el trabajador puede alimentarse durante e transcurso de la jornada laboral, permitiéndole así, compensar el gasto que de otra forma le correspondería cubrir a él. (Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998 y septiembre de 1988).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Esta asignación nace como un hecho netamente compensatorio, de lo que le implique gastar efectivamente el trabajador para alimentarse durante su jornada laboral, en el entorno del lugar de trabajo.

Relación Trabajador-remuneración: Este beneficio no es obligatorio para el empleador, sin embargo, hoy en día muchas empresas optan reembolsar el gasto de alimentación dentro de la jornada laboral, sobre todo, con motivo de disminuir los tiempos de colación, siendo un elemento permanente en la remuneración del trabajador, por su naturaleza de habitualidad, pudiendo estar establecido en el contrato de trabajo.

Percepción: El trabajador percibe este beneficio mensualmente, ya sea a través de dinero, ticket restaurante, etc., devengándose efectivamente cada día trabajado.

Fuente de la renta: Su origen va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: En el artículo 41, inciso segundo del Código del Trabajo se establece la condición de no ser establecido como remuneración la asignación de colación, por cuanto, no es considerable imponible, siempre y cuando cumpla con lo mencionado anteriormente en relación a que actúe como elemento compensatorio del gasto que el trabajador debería incurrir para su alimentación.

En conclusión podemos decir que esta asignación no constituye renta y, por lo tanto, no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.9 Subsidio por incapacidad laboral

Concepto:

Prestación que sustituye la renta del trabajador y le permite mantener la continuidad en su régimen previsional en caso de incapacidad parcial o total para trabajar, respaldada por la respectiva licencia médica autorizada.¹¹

Características:

Para tener derecho a este beneficio, el trabajador debe cumplir con un tiempo mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización (a lo menos un mes en el caso de los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas), todo eso, dentro de los seis meses anteriores a la fecha en que se inicia la respectiva licencia médica. Estos periodos de cotización y afiliación mínimos, no son requeridos en el caso de que la incapacidad sea a causa de un accidente.

Su devengo es diario, y se considera desde el primer día de la licencia médica, siendo esta superior a diez días, o de lo contrario, a partir del cuarto día si

¹¹ http://www.supersalud.cl/documentacion/569/articulos-1057_recurso_1.pdf superintendencia de salud

la licencia cubre un periodo igual o inferior al plazo anteriormente expuesto. (Manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998).

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: este subsidio representa una remuneración para el empleado, en los periodos en que este no pueda prestar sus servicios por una incapacidad total o parcial que se lo impidan, por lo que va en beneficio directo para el trabajador como una renta, para que este pueda enfrentar sus obligaciones monetarias y así cubrir sus necesidades en el periodo en que se encuentra incapacitado.

Relación Trabajador-remuneración: Este subsidio no es entregado por parte del empleador, más bien es un derecho que el trabajador adquiere al cotizar y estar afiliado.

Es un beneficio directo entregado por el empleador en virtud del contrato de trabajo por lo cual también esta asignación esta relacionada con el trabajador y su remuneración.

Percepción: Como se mencionaba anteriormente, se devenga a partir del primer día de la fecha de la licencia médica cuando esta abarca un periodo superior a diez días, si el periodo es igual inferior a esto, se debe considerar el devengo a partir del cuarto día.

Fuente de la renta: Su origen va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: De acuerdo al artículo 3 del D.F.L. N° 44 de 1978, los subsidios se consideran impondibles para efectos previsionales, pero no se

consideran renta.

Al considerarse este subsidio por incapacidad laboral un beneficio previsional, su condición de no renta esta dada por el Art. 17, N° 13 de la Ley de Impuesto a la Renta, por lo que esta asignación no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.10 Propina.

Concepto:

Corresponde a una recompensa, generalmente en dinero, que el trabajador percibe por parte del cliente, a raíz de un agradecimiento por el servicio prestado.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: Es una recompensa que aumenta el patrimonio del trabajador, puesto que es un ingreso que queda a su libre disposición.

Relación Trabajador-remuneración: Este beneficio no nace de la relación contractual que exista con el empleador, si bien se puede llevar a cabo gracias a la labor que se cumpla en la empresa, no ésta la que la genera, sino que es una costumbre de los clientes, por lo que es un ingreso externo a su contrato de trabajo.

Percepción: Es percibido diariamente, con motivo del servicio prestado.

Fuente de la renta: Va a depender si el origen de la renta es chilena, o si siendo extranjera, el trabajador tenga residencia o domicilio en el país.

Imponibilidad: Al no constituir remuneración, no adquiere la cualidad de imponible (ORD. N° 4398/170 Dirección del Trabajo).

En consecuencia, la propina no es considerada remuneración, por cuanto su naturaleza es externa a la relación contractual entre el empleador y trabajador, ya que corresponde a un monto que el cliente otorga, a menos que el empleador intervenga en su distribución, estableciendo alguna metodología para este procedimiento, siendo así, se considerará como una incorporación tácita en los contratos individuales de trabajo, cambiando así su condición de no renta. Por lo que se entiende que no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.11 Gastos de representación

Concepto:

Este tipo de remuneración es otorgada por el empleador a ciertos trabajadores en razón del cargo o función que realicen, con el objeto de solventar ciertos gastos que estén en estrecha relación con la labor que desempeñen. (Según manual de consultas laborales y previsionales febrero 1998, abril 2003 y agosto 2008)

Existen tres opciones:

- 1.- Pagarle al trabajador directamente, el total del gasto incurrido.
- 2.- En base a una rendición de cuenta.
- 3.- Pagarle una asignación sin rendición de cuentas.

Está estipulado como ingreso no renta por el Art. 17, N° 16 de la Ley Impuesto a la Renta.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: se otorgan a ciertos trabajadores, como compensación de los gastos de representación de la empresa. Aumenta el patrimonio del trabajador cuando no se presenta rendición del gasto quedando al criterio de ellos el destino., por lo que en esos casos, se considera una renta accesoria o complementaria, que incrementa el patrimonio del trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de esta remuneración, y la recibe en virtud del contrato de trabajo.

Percepción: El trabajador percibe el reembolso del gasto en forma directa, o recibe un monto mensual el cual al final del periodo debe rendir los gastos al empleador a través de una rendición de cuenta, o bien no hace rendición pero en este caso como ya mencionamos es considerada remuneración accesoria.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Imponibilidad: Es considerada no imponible para efectos previsionales, debido a que la devolución de gastos se encuentra dentro de las excepciones de remuneración del Art. 41, inciso 2° del Código del Trabajo.

Al considerarse esta asignación solo una devolución de gasto, y además esta enumerada en el Art. 17, N° 16 de la Ley de la Renta como ingreso que no constituye renta. Podemos concluir que esta asignación no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Cuando es otorgado sin rendición de cuenta es considerado remuneración accesoria de sueldo y por lo tanto esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.1.12 Asignación de zona.

Concepto:

La asignación de zona es una suma que es otorgada al trabajador por desarrollar labores en lugares geográficamente apartados, presentando características especiales, como son: localidades rurales de difícil acceso y que implican un costo de vida. Es el caso del sur de Chile, como el territorio Austral. (DI. 249/73 y DI. 889/75).

No constituyen renta las gratificaciones de zona del Sector Público que laboran en la I, XI, XII Región o Provincia de Chiloé que son consideradas por el servicio de impuestos internos. 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 sueldos¹².

A continuación se mencionarán los lugares que tienen derecho a asignación de zona, con sus porcentajes, los que se aplicarán a los trabajadores del Sector Público y que pueden acoger los del sector privado.

Se debe destacar que en el sector privado no existe norma legal que obligue al empleador a otorgarla. No así, en el sector público que además de tener el carácter de obligatoriedad, no es imponible para efecto de cotizaciones previsionales.

¹² Ver anexo N° 3

Su base de cálculo es generalmente el sueldo o sueldo base del respectivo trabajador.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio: Incrementa directamente el patrimonio del trabajador pero no es considerada remuneración por el Art. 17, N° 27 de la Ley de la Renta.

Relación Trabajador-remuneración: Es un beneficio que en el sector privado no es obligatorio otorgar, por lo que se entrega por voluntad del empleador.

Percepción: El trabajador percibe el ingreso por esta asignación, a través de un pago en efectivo mensualmente al momento en que recibe su remuneración.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

Analizando los criterios anteriores podemos decir que esta asignación, no cumple los requisitos para ser considerada renta y además el mismo Art. 17 de la Ley impuesto Renta, en su número 26 la define como no renta, por lo que se concluye que no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Es imponible para efectos previsionales por no encontrarse exceptuada de ser considerada remuneración, por el Art. 41, inciso 2° del Código del Trabajo.

3.1.13 Asignación de alojamiento.

Concepto:

La asignación de alojamiento, cuando cumpla los requisitos de que 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 auto-proporcionarse alojamiento, cumplirá los requisitos establecidos en el Art. 17 , N° 14 de Ley Impuesto Renta y, por lo tanto, será no renta.

Tributación:

Aplicación de los criterios.

Incremento del patrimonio y beneficio: se otorgan a los trabajadores, como compensación de la imposibilidad de auto-proporcionarse alojamiento, y por lo tanto no aumenta el patrimonio del trabajador.

Relación Trabajador-remuneración: El trabajador es el titular de esta remuneración, y la recibe en virtud del contrato de trabajo y de la naturaleza del trabajo que tiene que realizar.

Percepción: El trabajador por lo general no recibe esta asignación en dinero si no en especie por la naturaleza del mismo trabajo o del lugar donde se prestan los servicios.

Fuente de la renta: El origen de la renta va a depender si el trabajador presta sus servicios en territorio nacional o extranjero.

En conclusión esta asignación no cumple con los requisitos para ser considerada renta, además la misma Ley de la Renta en su Art 17, N° 14 lo establece así, por lo que podemos decir que esta asignación no constituye base imponible del impuesto único de segunda categoría.

Imponibilidad: Por no estar comprendida entre las excepciones del inciso segundo del Art. 41 del Código del Trabajo, debe ser imponible. (Dictamen 5.768, de 21.08.84, Superintendencia de Seguridad Social).

3.1 Componentes ya normados sector público.

3.2.1 Asignación de zona

3.2.1.1 Asignación de zona Art. 7 y 25 D.L. N° 3.551

Destinatarios: Funcionarios Municipales.

Nombre de la asignación: Asignación de Zona

Norma: Art. 7 y 25 D.L. N° 3.551 de 1981

Será fijado de acuerdo a las normas que rijan al personal de la administración civil del Estado y se calculará en relación al sueldo base de la escala de remuneraciones.

De acuerdo al Art. 17 N° 27, de la Ley de la Renta, las asignaciones de zona otorgada conforme a una ley, no son consideradas renta, por lo que no constituyen la base imponible para efectos previsionales y de tributación.

3.2.1.2 Asignación de zona Art. 26° de Ley N° 19.378

Destinatarios: Personal de Atención Primaria de Salud

Nombre de la asignación: Asignación de Zona

Norma: Art. 26° de Ley N° 19.378, Art. 1° Ley N° 19.354.

Los funcionarios tendrán derecho a una asignación de zona, consistente en un porcentaje sobre el sueldo base (el cual no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional para cada una de las categorías funcionarias.), equivalente a lo establecido para los funcionarios del sector público, de acuerdo al lugar en el que ejecuten sus atenciones primarias de salud.

No es imponible para efectos previsionales y de tributación, ya que es considerado no renta de acuerdo al Art. 17 N° 27, de la Ley de la Renta.

3.2.1.3 Complemento de zona

Destinatarios: Profesionales de la Educación Municipal.

Nombre de la asignación: Complemento de zona

Norma: inciso sexto, Art. 5 transitorio, D.F.L. 1/97, inciso segundo, Art. 4° transitorio, Ley N° 19.410 y Art N° 11, DFL N° 5/92. Ministerio de Educación

Corresponde a un beneficio que complementa la RBMN de los docentes que prestan sus servicios en establecimientos educacionales de algunas de las localidades del país, donde la subvención estatal se incrementa por concepto de zona.

Este beneficio no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

No es imponible para efectos previsionales y de tributación, ya que es considerado no renta de acuerdo al Art. 17 N° 27, de la Ley de la Renta.

Regla Común para los sectores:

Las asignaciones de zona no son consideradas renta si son establecidas o pagadas en virtud de una ley, de acuerdo al Art. 17 N° 27 de la Ley de la Renta, por lo que para los tres casos mencionados, esta gratificación tendría de carácter de no renta, y por ende, no tributable.

De acuerdo al Art.7 del D.L. 249 de 1974, los trabajadores que para cumplir con el desempeño de sus labores se van obligados a vivir en una provincia que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida, percibirán la asignación en estudio¹³.

3.2.2 Asignación de nivelación

3.2.2.1 Bonificación Art. 21° Ley N° 19.429.

Destinatarios: Funcionarios municipales

Nombre de la asignación: Bonificación Art. 21° Ley N° 19.429.

Norma: Art. 21 Ley N° 19.429, actualizado de acuerdo a Art. 18, Ley N° 20.233 del 2007.

Corresponde a una bonificación mensual, equivalente a la diferencia entre la remuneración bruta mensual y la cantidad mínima establecida de acuerdo a la siguiente tabla:

¹³ Ver anexo N° 2, Tabla de porcentajes de Asignación de Zona, de acuerdo al D.L. 249 de 1974.

	Remuneración bruta mensual mínima, a partir de 1/01/2008
Mayordomos y Auxiliares	\$ 186.650
Administrativos	\$ 211.674
Técnicos	\$ 227.683

Fuente: Art. 21, Ley N° 19.429 de 1995, actualizado por Art. 18, Ley N° 20.233 del 2007

Este beneficio disminuirá a medida de que la remuneración bruta mensual, a cualquier causa, se incremente.

Para los efectos de este beneficio, lo que integra la remuneración bruta mensual es:

- a) Sueldo Base;
- b) Asignación Profesional;
- c) Asignación por Trabajos Nocturnos o en días Sábados, Domingos y Festivos, sólo cuando se perciban incluso durante feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones;
- d) Asignación por Horas Extraordinarias, sólo cuando se perciban incluso durante feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones;
- e) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- f) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- h) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
- i) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.264;
- j) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717; y
- k) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

Dicho beneficio, de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.278, es considerado imponible solamente para efectos de salud y pensiones, es decir, para efectos tributarios no se considera en la base imponible del impuesto único de segunda categoría.

De acuerdo al Art. 16 del D.L. N° 3.500 de 1980, lo que se considera en la base imponible para efectos previsionales y de salud es el total de la remuneración, entendiéndose como tal, lo definido en el Art. 41 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, se concluye que todo lo que es renta, debe ser considerado para efectos previsionales y de tributación, ahora bien, si la ley en que está amparada esta asignación específica que su imponibilidad es solamente para efectos de salud y previsional, no la considera como renta al dejarla fuera para efectos tributarios. Para que una asignación no siendo renta sea considerada en la imponibilidad previsional, es porque está amparada en el inciso tercero, Art. 16 del D.L. N° 3.500 de 1980, en el cual se establece que los trabajadores del sector público pueden optar porque tengan el carácter de imponibles (para efectos previsionales), los que no tengan dicha calidad, con excepción de aquellas que el Código del Trabajo declare expresamente que no construye remuneración, por ejemplo, asignación de movilización, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, entre otros.

3.2.3 Asignaciones especiales

3.2.3.1 Asignación especial transitoria

Destinatarios: Personal de atención primaria de salud municipal

Nombre de la asignación: Asignación especial transitoria

Norma: Art. 45, Ley N° 19.378

Consiste en un pago a todo o parte del personal, según el nivel, categoría funcionaria o especialidad de ese personal, de acuerdo con las necesidades del servicio y las disponibilidades presupuestarias de las entidades administradoras de salud municipal, con el acuerdo del Concejo Municipal, asignación que es de carácter transitorio y que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año.

En cuanto a su imponible y tributación el mismo estatuto de atención primaria de salud no la considera como remuneración en su Art. 23. Además la dirección del trabajo mediante la ORD. N° 5780/132 de 21/12/2005 a pronunciado que *“La asignación especial transitoria prevista por el artículo 45 de la ley 19.378, no tiene el carácter de remuneración atendido lo dispuesto por el artículo 23 de la citada ley”*.

En conclusión esta asignación no constituye remuneración y por consiguiente no es considerada para fines previsionales y en cuanto a su tributación tampoco es considerada como elemento de la base imponible del impuesto único de segunda categoría por lo que se entiende no afecta a este impuesto.

3.2.4 Asignaciones compensatorias

3.2.4.1 Bonificación Compensatoria de salud

Destinatarios: Funcionarios municipales, personal de Atención Primaria de Salud.

Nombre de la asignación: Bonificación Compensatoria de salud

Norma: Art. 3, Ley N° 18.566

Esta bonificación consiste en entregar un monto en dinero para compensar la aplicación del nuevo sistema de imposiciones establecido por el Decreto Ley N° 3.500, a los trabajadores de planta y a contrata ubicados en los grados que se indican a continuación, en la escala de sueldo que se expresa:

Grado	Monto mensual
	Columna 1
Escala del ART. 23 DL N° 3.551, de 1981, Título II Municipalidades	\$
1	58.346
2	60.192
3	60.434
4	62.029
5	63.651
6	59.223
7	44.168
8	33.700
9	25.689
10	19.212
11	14.301
12	11.424
13	8.243
14	6.095
15	4.768
16	4.632
17	3.321
18	3.002
19	3.051
20	1.987

Fuente: Art 3, Ley N° 18.566 de 1986, reajustado en misma ocasión y porcentaje que lo destinado las remuneraciones del sector público.

Para los profesionales de atención primaria de salud la bonificación de este artículo consistirá, en los siguientes porcentajes aplicados sobre el total de sus remuneraciones imponibles:

Profesionales	% asignación
Que no gocen de trienios	4,5
Que perciban uno o más trienios	4,3
Que ejerzan cargos médicos generales de zona y los becarios	5,2

Fuente: Art 3, Ley N° 18.566 de 1986.

Las bonificaciones anteriores, que correspondan al personal regido por la ley N° 15.076 (salud primaria municipal), son incompatibles entre sí.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, no tendrán derecho a la bonificación que establece este artículo las personas que no estén afectas a las cotizaciones previsionales establecidas en los decretos leyes N°s. 3.500 y 3.501, ambos de 1980.

De acuerdo al inciso penúltimo del Art. 3 de esta ley, las bonificaciones que establece este artículo no tendrán carácter imponible, excepto para las cotizaciones de salud. Esto quiere decir que esta asignación es imponible para efectos previsionales pero no lo es para efectos del cálculo de la base imponible del impuesto único de segunda categoría.

3.2.4.2 Bonificación previsional Art. 19°, Ley N° 15.386

Destinatarios: Funcionarios municipales, profesionales de la educación municipal y personal de atención primaria de salud, todos ellos afiliados al antiguo sistema previsional que estando en condiciones de pensionarse con sueldo completo permanezcan en actividad.

Nombre de la asignación: Bonificación Previsional Art. 19°, Ley N° 15.386

Norma: Art. 19°, Ley N° 15.386

Rebaja del porcentaje de las cotizaciones al Fondo de pensiones para los imponentes dependientes y voluntarios de las ex Cajas de Previsión fusionadas en el INP, que teniendo derecho a jubilar con sueldo base íntegro y teniendo 30 años de servicios computables cubierto con imposiciones, continúan prestando servicios o cotizando voluntariamente, exceptuados los imponentes del ex Servicio de Seguro Social y Operarios de la ex Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso.

El cálculo de este incremento porcentual es sobre la remuneración imponible, con un tope de 1,3365 Ingresos Mínimos. Este incremento es de un 5% por cada año de servicio, desde la fecha en que se cumplen los requisitos para

jubilación con sueldo base íntegro, y hasta un máximo de 25%, extinguiéndose el beneficio cuando el imponente obtiene su jubilación.

De acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del Art 19 de la ley N° 15.386, esta bonificación no tendrá carácter de sueldo para ningún efecto legal, por lo que no es considerado imponible ni tributable, además no afecta la base para cálculo de cualquier otro beneficio.

3.2.5 Remuneraciones variables

3.2.5.1 Comisiones de servicios en el exterior

Destinatarios: Funcionarios municipales.

Nombre de la asignación: Comisiones de servicios en el exterior

Norma: Art 97, letra e), de la Ley N° 18.883 de 1989.

En los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios, se otorgará viáticos, pasajes u otros similares según corresponda.

Como esta asignación está contenida en el inciso segundo, del Art 41 del Código del trabajo, donde se establece que no constituye remuneración, se concluye que no es imponible para efectos previsionales y tributarios.

3.2.6 Asignación familiar

3.2.6.1 Asignación familiar y maternal

Destinatarios: Funcionarios municipales, profesionales de la educación municipal, personal de atención primaria de salud.

Nombre de la asignación: Asignación familiar y Asignación maternal.

Norma: D.F.L. N° 150 de 1981 y Art. 1, Ley N° 18.987, actualizada por Art. 20, Ley N° 20.233.

Consiste en dinero otorgado en forma habitual al trabajador, en relación a los causantes de tal asignación (cargas)¹⁴.

Son considerados cargas, para la asignación familiar (de acuerdo al Art.3° del decreto fuerza de ley N° 150, de 1981):

- la o el cónyuge inválido
- los hijos (naturales o adoptados) hasta los 18 años o 24 años si permanecen solteros y siguen cursando regularmente sus estudios (enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste)
- la madre viuda
- los ascendientes mayores de 65 años
- niños huérfanos o abandonados.

En cuanto a la asignación maternal, las trabajadoras adquieren el derecho de recibir un monto igual a la asignación familiar. Esta, será percibida durante todo el periodo de gestación.

En el Art. 41 del Código del trabajo, en su inciso segundo establece que esta asignación no constituye remuneración, por lo que no se encuentra afecta a cotizaciones previsionales, ni a impuesto único de segunda categoría.

¹⁴ Ver anexo N° 1 con valores de la asignación a contar del 1 de julio el 2008.

3.2.7 Bonificación término de conflicto.

3.2.7.1 Bonificación especial (término de conflicto)

Destinatarios: Funcionarios municipales, profesionales de la educación municipal, personal de atención primaria de salud.

Nombre de la asignación: Bonificación especial (término de conflicto)

Norma: Art 25, Ley N° 20.313

El bono por término de conflicto es un beneficio otorgado cada vez que se negocien beneficios para el personal, para recompensar el esfuerzo realizado en dicha negociación.

Se pega en una sola vez por lo general en el mismo mes que se finaliza la negociación. Para el año 2008, a través de la Ley N° 20.313 se otorga este bono especial que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2008.

Su monto será de \$200.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$1.000.000 y de \$100.000 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$2.000.000. Para estos efectos, la remuneración bruta tendrá excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Este beneficio la misma ley que lo contiene, en su inciso primero establece que será no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal.

3.2.8 Asignación de pérdida de caja

3.2.8.1 Asignación de pérdida de caja

Destinatarios: Funcionarios municipales

Nombre de la asignación: Asignación por Pérdida de caja

Norma: Art.97, letra a), Ley N° 18.883

La asignación por pérdida de caja es aquella suma de dinero que se paga a los trabajadores que cumplen funciones de cajeros o que con motivo de sus cargos, custodian dineros o valores como función principal, a fin de ponerlos a cubierto de las pérdidas eventuales a que pueden verse expuestos.

En el área municipal no se entregara a los trabajadores cuando la municipalidad tenga contratado un sistema de seguro para estos efectos.

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, pero el monto debe ser el razonable y prudente para tales fines.

Esta asignación debe ser reconocida por decreto alcaldicio. Como es de carácter permanente, pues subsiste mientras se mantienen las causas que la originaron, no es necesario que su goce sea prorrogado año a año.

En el Art 41, inciso segundo se establece que esta asignación no constituye remuneración por lo que se concluye que no es imponible para efectos previsionales, como tampoco esta afecta al impuesto único de segunda categoría.

3.2.9 Asignación de movilización

3.2.9.1 Asignación de movilización

Destinatarios: Funcionarios municipales

Nombre de la asignación: Asignación de movilización

Norma: Art.97, letra b), Ley N° 18.883

Los empleados que por la naturaleza de sus funciones deben realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de las oficinas del servicio, pero dentro de la ciudad donde desempeñan sus funciones, tienen derecho a una asignación mensual de movilización, a menos que el municipio proporcione los medios correspondientes, tales como inspectores, visitadores sociales, etc.

La asignación de movilización debe concederse por la autoridad alcaldía, a través de decreto exento, que señale los cargos y funcionarios que tendrán derecho a percibirla.

Dada la circunstancia de que la asignación de movilización debe pagarse por el tiempo en que efectivamente se desarrollan las funciones que dan derecho al beneficio, procede suspender su pago durante todo el tiempo en que no se ejerza el empleo, como ocurre en los casos de feriado, licencia, permiso o suspensión resuelta en sumario administrativo.

Esta asignación es considerada no constituyente de remuneración por el Art 41, inciso segundo del Código del trabajo y por ende no es imponible para efectos previsionales y además no esta afecta a impuesto único de segunda categoría.

3.2.10 Asignación sustitutiva

3.2.10.1 Asignación única

Destinatarios: Funcionarios municipales

Nombre de la asignación: Asignación Única

Norma: Art. 4 Ley N° 18.717

El artículo 4° de la ley N° 18.717, deroga a contar del 1° de junio de 1988 las asignaciones del artículo 9° del decreto ley N° 249/73, de colación y el artículo 1° del decreto ley N° 300, de movilización, respecto de los trabajadores que se rigen por el artículo 1° del decreto ley N° 249, decreto ley 3058, y títulos I y II del decreto ley N° 3.551/80 la ley otorga a contar del 01/06/88 una bonificación sustitutiva de las asignaciones de colación y movilización.

La asignación anterior no será imponible, según señala el inciso tercero de esta norma, excepto para los efectos de salud y de pensiones. Por lo que se desprende que esta asignación es considerada no renta, y por ende no esta afecta a impuesto único de segunda categoría, pero que para efectos previsionales es imponible.

CAPÍTULO III

CASOS PRÁCTICOS.

En esta tercera parte de la investigación, se proponen casos prácticos para ejemplificar la aplicación de los elementos de la base imponible estudiados en el capítulo 2.

Se presentarán 4 casos y en ellos se detallan paso a paso el cálculo de la liquidación y el pago del impuesto correspondiente.

Caso 1.-

I. Objetivo.

Mostrar el cálculo de los descuentos previsionales y de salud con los respectivos topes que corresponden, obteniendo así la base imponible para efectos previsionales y la base imponible para efectos tributables.

Además se presenta un cambio en el segundo mes de cálculo, considerando dos elementos extras (uno imponible y otro no imponible), para así apreciar como puede influir un cambio en las condiciones laborales (aunque sean pasajeras).

II. Antecedentes del caso.

El señor Leonardo Ferrada Campos, RUT 12.456.388-K, trabaja desde el 5 de Marzo del año 1999 en la empresa consultora "Prixma Consultores Ltda." en el cargo de Contador.

Cuenta con tres cargas familiares, en las que se considera su esposa y dos hijos menores de edad.

Actualmente cotiza en la AFP Hábitat y en la Isapre Banmédica con un plan de 3,16UF.

El caso presentado corresponde a la remuneración percibida en octubre del 2008, en la cual el trabajador registra 25 horas extras, y percibe un sueldo base de \$ 500.000, \$30.000 para movilización y \$50.000 como concepto de colación.

III. Desarrollo.

Mes de Octubre.

Cálculo de horas extras:

De acuerdo al punto 2.1.2 del capítulo 2, la forma de determinar el valor de la hora extraordinaria es:

$$(((\$ 500.000 / 30) * 7) / 45) + 50\% = \$ 3.888,8$$

Ó aplicando el factor al sueldo:

$$\frac{1 \times 7/30}{45} \times 1.5 = 0.00777777 * \$ 500.000 = \$3.888,8$$

Lo anterior, da como valor de la hora extraordinaria \$ 3.888,8, lo que se debe multiplicar por la cantidad de horas extras, para así determinar el valor total del sobresueldo.

Horas extras = 25 horas.

$$25 \text{ hrs.} * \$3.888,8 = \$97.220$$

Cálculo de gratificación:

De acuerdo a lo explicado en el punto 2.1.3 del capítulo 2, se debe calcular un tope anual para las gratificaciones mensuales.

$$\text{Tope anual de las gratificaciones: } 4,75 * 159.000 = \$ 755.250$$

$$\text{Tope mensual de las gratificaciones: } 755.250 / 12 = \$ 62.938$$

$$\text{Gratificación 25\% sueldo: } (\$ 500.000 + \$97.220) * 0,25 = \$ 149.305$$

La gratificación que le correspondería al trabajador es el 25% de su sueldo (sueldo base mas horas extras), es decir, \$ 149.305, pero como este monto sobrepasa el tope de los 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (tope anual), se debe considerar entonces los \$ 62.938 que corresponde al tope anual (\$755.250) dividido en 12, para obtener así el monto mensual que le corresponde.

En cuanto a las cargas familiares por la la remuneración promedio que obtiene será de valor 0¹⁵

Cálculo de las Cotizaciones Previsionales:

El punto 3.1 de la liquidación, correspondiente a las cotizaciones previsionales efectuadas en la AFP Hábitat¹⁶, corresponden a un 12,64% del total imponible, o en su defecto del tope imponible que corresponde a 60 UF (valor UF del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones \$ 21.208,85 al 31 de Octubre)¹⁷.

$$\text{Tope 60 UF: } \$ 21.208,85 * 60 = \$ 1.272.531$$

$$\text{Total imponible} = \$500.000 \text{ sueldo} + \$97.220 \text{ hrs. extras} + \$62.938 \text{ gratificación} = \$660.158$$

En este caso, el total imponible es inferior al tope de las 60 UF, por lo que las cotizaciones se deben calcular sobre los \$ 660.158

$$\text{Cotización Previsional: } \$ 660.158 * 12,64\% = \$ 83.444$$

¹⁵ Ver anexo N° 1

¹⁶ Ver anexo N° 5

¹⁷ Ver anexo N° 8

Cálculo del seguro de cesantía:

Ese seguro corresponde al 0,6% sobre el total imponible, si es que este último fuera menor que el tope correspondiente a 90 UF (valor de la UF al 31 de Octubre \$21.208,85).

$$\text{Tope 90 UF: } \$ 21.208,85 * 90 = \$ 1.908.797$$

En este caso, el total imponible asciende a la suma de \$ 660.158, siendo menor al tope establecido.

$$\text{Seguro de cesantía: } \$ 660.158 * 0.6\% = \$ 3.961$$

Cálculo de Cotización de Salud:

Don Leonardo, cuenta con un plan de salud de 3,16 UF, como el tope a descontar para estos efectos es de 4,2 UF, se cotiza de acuerdo al plan, considerando el valor de la UF al 31 de octubre (\$ 21.208,85).

$$\text{Plan de salud: } \$ 21.208,86 * 3,16 = \$ 67.020$$

Cálculo de Impuesto Único de Segunda Categoría:

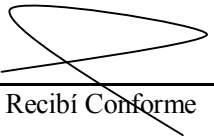
Luego de haber calculado el total imponible (\$ 660.158), y los descuentos previsionales correspondientes (\$ 154.425*), se obtiene la base tributable equivalente a \$505.733.

Esta base, se ubica en la tabla de impuesto único, quedando en el segundo tramo de esta tabla, luego se aplica el 0,05 con una rebaja de \$ 24.914,25, lo que da como resultado \$372 como impuesto a pagar bajo este concepto¹⁸.

¹⁸ Ver anexo N°7

(*) Este monto considera los \$ 83.444 de AFP, \$ 3.961 de AFC, \$ 67.020 de Salud.

a
co
ns
ult
ora
de
ber
á
ca
nc
ela
r el
im
pu
est
o
úni
co
ret
eni
do
a
do
n
Le
on
ard

LIQUIDACIÓN DE SUELDO		Mes: Octubre	Año:2008
Empresa: PRIXMA Consultores Ltda.			
RUT: 75.000.123-4			
Trabajador: Leonardo Ferrada Campos	Valor UF:	\$	21.208,85
RUT: 12.456.388-K	Tope Imponible:	\$	1.272.531
Tipo de Cotización: 3,16 UF	Total Tributable:	\$	505.733
1.- HABERES AFECTOS:			
1.1. Sueldo base	\$		500.000
1.2. Horas extraordinarias (25) a \$ 3.888,8	\$		97.220
1.3. Gratificaciones legales	\$		62.938
TOTAL IMPONIBLE			\$ 660.158
2.- HABERES NO AFECTOS:			
2.1. Movilización	\$		30.000
2.2. Colación	\$		50.000
TOTAL NO IMPONIBLE			\$ 80.000
TOTAL HABERES			\$ 740.158
3.- DESCUENTOS PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS:			
3.1 Cot. Previsionales AFP Hábitat (12,64%)	\$		83.444
3.2. AFC Hábitat (0,6%)	\$		3.961
3.3. Cotizaciones de Salud (3,16 UF)	\$		67.020
3.4 Impuesto Único Trabajador	\$		372
SUB-TOTAL DESC. PARA CALCULO B. TRIBUTABLE			\$ 154.425
SUB-TOTAL DESC. PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS.			\$ 154.797
4.- DESCUENTOS VARIOS:			
4.1. Descuentos			\$ 0
SUB-TOTAL DESCUENTOS VARIOS			\$ 0
TOTAL DESCUENTOS			\$ 154.797
LIQUIDO A PAGAR			\$ 585.361
Son: Quinientos ochenta y cinco mil trescientos sesenta y un pesos.			
FECHA EMISIÓN: 30 de Octubre del 2008		 Recibí Conforme	

o dentro de los 12 primeros días del mes de noviembre.

A continuación se presenta un extracto del formulario 29 para mostrar como se presenta la declaración de este impuesto.

Declaración Mensual y Pago Simultáneo Formulario 29										F29											
										Folio:											
										03											
										ROL UNICO TRIBUTARIO											
										75.000.123-4											
										15											
										Mes											
										10											
										Año											
										2008											
34 Remanente de crédito fiscal para el período siguiente										77		IVA determinado		89		+					
Impuesto a la Renta D.L. 824/74	RETEENCIONES	35 Retención Impuesto Primera Categoría por rentas de capitales mobiliarios del Art.20 N°2, según Art.73 LIR								50				+							
		36 Retención Impuesto Único a los Trabajadores, según Art. 74 N° 1 LIR								48		372		+							
		37 Retención de Impuesto con tasa de 10% sobre las rentas del Art. 42 N°2, según Art. 74 N°2 LIR								151				+							
		38 Retención de Impuesto con tasa del 10% ó 20% sobre las rentas del Art. 48, según Art. 74 N° 3 LIR								153				+							
		39 Retención a Suplementeros, según Art. 74 N° 5 (tasa 0,5%) LIR								54				+							
		40 Retención por compra de productos mineros, según Art. 74 N° 6 LIR								56				+							
		41 Retención sobre cantidades pagadas en cumplimiento de Seguros Dotales del Art.17 N°3 (tasa 15%)								588				+							
		42 Retención sobre retiros de Ahorro Previsional Voluntario del Art.42 bis LIR (tasa 15%)								589				+							
										Monto Pérdida Art.90		Base Imponible		Tasa		Crédito		PPM Neto Determinado			
		43 1a Categoría Art. 84, a)										30		563		115		68		62	
44 Mineros, Art.84, a)										565		120		542		122		123		+	
45 Explot Minero, Art.84 h)										700		701		702		711		703			
46 2a Categoría Art. 84, b) (tasa 10%)																		152		+	
47 Taller artesanal Art.84, c) (tasa de 1,5% o 3%)																		70		+	
48 Transportistas acogidos a Renta Presunta, Art 84, e) y f) (tasa de 0,3%)																		66		+	
49 SUBTOTAL IMPPTO. DETERMINADO ANVERSO (Suma de las líneas 34 a 48, columna Impto y/o PPM determ.)										595								372		=	
01 Apellido Paterno o Razón Social										02		Apellido Materno				05		Nombres			
Prisma Consultores Ltda.																					
Cambia datos de Domicilio										583		(Si marca con X el casillero, registre los cambios al reverso)									
												Viene de línea 49 código 595, ó línea 93 código 547.									
Declaro bajo juramento que los datos contenidos en esta declaración son la expresión fiel de la verdad, por lo que asumo la responsabilidad correspondien										98		TOTAL A PAGAR DENTRO DEL PLAZO LEGA				91		372 =			
ORIGINAL INFORMATICA-SERVICIO DE IMPUESTOS INTERN										99		Más IPC				92		+			
										100		Más Intereses y multas				93		+			
										101		TOTAL A PAGAR CON RECARGO				94		=			

Extracto formulario 29

Mes de Noviembre.

I. Antecedentes:

En el mes de noviembre, el señor Leonardo debe cumplir, además de lo habitual de su trabajo, con las labores de su superior, ya que este ya no pertenece a la empresa, y se debe suplir su puesto por el periodo en que exista esta vacante. Don Leonardo es el más capacitado para el reemplazo temporal, por lo que percibe un bono interino de \$175.000, además, para poder cumplir con sus funciones, debe viajar a las comunas aledañas con el fin de visitar a los clientes, para tal hecho, la empresa le otorga un viático de \$85.000.

Para el presente mes, se mantiene su sueldo base de \$ 500.000, movilización \$30.000, colación \$50.000, horas extras registradas corresponden a 32 hrs.

Además, debido a un anticipo de remuneración que le había sido concedido a don Leonardo, se le deben descontar \$60.000.

II. Desarrollo:

Cálculo de horas extras:

Como el sueldo base no ha cambiado, se mantiene el valor de las horas extras.

$$(((\$ 500.000 / 30) * 7) / 45) + 50\% = \$ 3.888,8$$

Cantidad de horas extras: 32 hrs.

$$32 \text{ hrs.} * \$3.888,8 = \$124.442$$

Cálculo de gratificación:

$$\text{Gratificación 25\% sueldo: } (\$ 500.000 + \$124.442) * 0,25 = \$ 156.111$$

En el mes de noviembre, el 25% del sueldo es de \$ 156.111, lo que supera lo ya calculado en el mes de octubre como tope mensual, por lo que deben considerarse los \$62.938 como gratificación.

Nuevamente en relación a las cargas familiares serán monto cero por el monto promedio de la remuneración.¹⁹

Cálculo de las Cotizaciones Previsionales:

Determinar el tope imponible de 60 UF, considerando el valor de la UF al 30 de Noviembre (\$ 21.410,18).AFP Hábitat²⁰, corresponden a un 12,64% del total imponible, o en su defecto del tope imponible que corresponde a 60 UF (valor UF del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones \$ 21.208,85 al 31 de Octubre)²¹.

$$\text{Tope 60 UF: } \$ 21.410,18 * 60 = \$ 1.284.611$$

$$\text{Total Imponible} = \$500.000 + \$124.442 + \$62.938 + \$175.000 = \$862.380$$

En donde \$ 500.000 corresponden al sueldo base, \$ 124.442 horas extras, \$ 62.938 gratificación y \$ 175.000 al bono interino.

En este caso, el total imponible es inferior al tope de las 60 UF, por lo que el 12,64% que corresponde a la cotización de la AFP Hábitat se deben calcular sobre los \$862.380.

¹⁹ Ver anexo N° 1

²⁰ Ver anexo N° 5

²¹ Ver anexo N° 8

$$\text{Cotización Previsional: } \$ 862.380 * 12,64\% = \$ 109.005$$

Cálculo del seguro de cesantía:

Determinar el tope de 90 UF considerando el valor del 30 de noviembre (\$21.410,18).

$$\text{Tope 90 UF: } \$ 21.410,18 * 90 = \$ 1.926.916$$

En este caso, el total imponible asciende a la suma de \$ 862.380 siendo menor al tope establecido, por lo que el 0,6% debe ser calculado sobre este último.

$$\text{Seguro de cesantía: } \$ 862.380 * 0,6\% = \$ 5.174$$

Cálculo de Cotización de Salud:

Se debe determinar el monto que corresponde de acuerdo al plan de salud de 3,16 UF, considerando el valor de esta al 30 de noviembre (\$21.410,18)

$$\text{Plan de salud: } \$ 21.410,18 * 3,16 = \$ 67.656$$

LIQUIDACIÓN DE SUELDO

Mes: Noviembre Año:2008

Empresa: PRIXMA Consultores Ltda.

RUT: 75.000.123-4

Trabajador: Leonardo Ferrada Campos

Valor UF: \$ 21.410,18

RUT: 12.456.388-K

Tope Imponible: \$ 1.284.611

Tipo de Cotización: 3,16 UF

Total Tributable: \$ 680.545

1.- HABERES AFECTOS:

1.1. Sueldo base	\$ 500.000	
1.2. Horas extraordinarias (32) a \$ 3.888,8	\$ 124.442	
1.3. Gratificaciones legales	\$ 62.938	
1.4. Bono interino	\$ 175.000	
TOTAL IMPONIBLE		\$ 862.380

2.- HABERES NO AFECTOS:

2.1. Movilización	\$ 30.000	
2.2. Colación	\$ 50.000	
2.3. Viáticos	\$ 85.000	
TOTAL NO IMPONIBLE		\$ 165.000

TOTAL HABERES **\$ 1.027.380**

3.- DESCUENTOS PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS:

3.1 Cot. Previsionales AFP Hábitat (12,64%)	\$ 109.005	
3.2. AFC Habitat (0,6%)	\$ 5.174	
3.3. Cotizaciones de Salud (3,16 UF)	\$ 67.656	
3.4 Impuesto Único Trabajador	\$ 8.839	
SUB-TOTAL DESC. PARA CALCULO B. TRIBUTABLE		\$ 181.835
SUB-TOTAL DESC. PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS.		\$ 190.674

4.- DESCUENTOS VARIOS:

4.1. Anticipo de remuneración	\$ 60.000	
SUB-TOTAL DESCUENTOS VARIOS		\$ 60.000

TOTAL DESCUENTOS **\$ 250.674**

LIQUIDO A PAGAR **\$ 776.706**

Son: Setecientos setenta y seis mil setescientos seis pesos.

FECHA EMISIÓN: 30 de Noviembre del 2008

Recibí Conforme

Declaración Mensual y Pago Simultáneo Formulario 29										F29					
										Folio:					
PERIODO TRIBUTARIO					ROL UNICO TRIBUTARIO										
15		Mes	Año	03		75.000.123-4									
11					2008										
34		Remanente de crédito fiscal para el periodo siguiente			77		IVA determinado		89		+				
Impuesto a la Renta D.L. 824/74	35		Retención Impuesto Primera Categoría por rentas de capitales mobiliarios del Art.20 N°2, según Art.73 LIR					50		+					
	36		Retención Impuesto Único a los Trabajadores, según Art. 74 N° 1 LIR					48		8.839 +					
	37		Retención de Impuesto con tasa de 10% sobre las rentas del Art. 42 N°2, según Art. 74 N°2 LIR					151		+					
	38		Retención de Impuesto con tasa del 10% ó 20% sobre las rentas del Art. 48, según Art. 74 N° 3 LIR					153		+					
	39		Retención a Suplementeros, según Art. 74 N° 5 (tasa 0,5%) LIR					54		+					
	40		Retención por compra de productos mineros, según Art. 74 N° 6 LIR					56		+					
	41		Retención sobre cantidades pagadas en cumplimiento de Seguros Dotales del Art.17 N°3 (tasa 15%)					588		+					
	42		Retención sobre retiros de Ahorro Previsional Voluntario del Art.42 bis LIR (tasa 15%)					589		+					
			Monto Pérdida Art.90		Base Imponible		Tasa		Crédito		PPM Neto Determinado				
	43		1a Categoría Art. 84, a)		30		563		115		68		62		+
44		Mineros, Art.84, a)		565		120		542		122		123		+	
45		Explot Minero, Art.84 h)		700		701		702		711		703		+	
46		2a Categoría Art. 84, b) (tasa 10%)										152		+	
47		Taller artesanal Art.84, c) (tasa de 1,5% o 3%)										70		+	
48		Transportistas acogidos a Renta Presunta, Art 84, e) y f) (tasa de 0,3%)										66		+	
49		SUBTOTAL IMPTO. DETERMINADO ANVERSO (Suma de las líneas 34 a 48, columna Impto y/o PPM determ.)							595		8.839		=		
01		Apellido Paterno o Razón Social		02		Apellido Materno		05		Nombres					
		Prisma Consultores Ltda.													
		Cambia datos de Domicilio		583		(Si marca con X el casillero, registre los cambios al reverso)									
										Viene de línea 49 código 595, ó línea 93 código 547.					
		Declaro bajo juramento que los datos contenidos en esta declaración son la expresión fiel de la verdad, por lo que asumo la responsabilidad correspondiente		98		TOTAL A PAGAR DENTRO DEL PLAZO LEGAL		91		8.839		=			
				99		Más IPC		92				+			
		ORIGINAL INFORMATICA-SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS		100		Más Intereses y multas		93				+			
				101		TOTAL A PAGAR CON RECARGO		94				=			

Extracto formulario 29

El impuesto a pagar aumenta de \$ 372 para el mes de octubre, a \$ 8.839 en noviembre, debido a que en el segundo mes, existe una diferencia en las condiciones laborales de don Leonardo, lo que permite que perciba un bono interino que aumenta su renta, afectando su base imponible y tributable. A su vez, en su liquidación se refleja el pago de un viático por \$ 85.000, dinero que es considerado no imponible por la naturaleza de este (cancelar los gastos en que incurre el trabajador en viajes con motivo de su trabajo), por lo que solo afecta el resultado final a percibir como liquidación y no perjudicando al trabajador aumentándole la base imponible.

Caso 2.-

I. Objetivo

Calcular una liquidación de sueldo que contenga APV indirecto y cotización de salud que sobrepasen el límite permitido como descuento legal, para así mostrar como se debe operar frente a estos casos. Además, en el siguiente caso se mostrará la forma de calcular el impuesto a pagar cuando un trabajador ocupa un activo fijo de la empresa y esto es considerado renta de acuerdo al artículo 33 N° 1 letra f) de la LIR.

II. Antecedentes del caso

La señora Ana Rosa Figueroa Fuentes, RUT 10.217.469-2, se desempeña como Gerente de Finanzas en la empresa de cosméticos “NewFace” desde el 10 de Octubre del 2007.

Actualmente cotiza en la AFP Cuprum y en la Isapre Masvida con un plan de 4,35 UF, además cuenta con un seguro contra enfermedades catastróficas de 0,35 UF mensuales.

Realiza ahorro previsional voluntario vía empleador (APV indirecto) de 55 UF.

La empresa adquirió un vehículo en la misma fecha en que la señora Ana Rosa comenzó su contrato, con el fin de tener dicho bien a su disposición, vehículo que no es necesario para producir renta, cuyo valor de adquisición fue de \$7.500.000 más IVA y con vida útil es de 7 años, depreciándose en método lineal.

La empresa otorga una gratificación convencional, equivalente a \$60.000 pagaderos mensualmente.

El caso presentado, corresponde a la remuneración percibida en el mes de diciembre del 2007, considerando como sueldo base la suma de \$ 3.700.000.

III. Desarrollo

Cálculo renta adicional por uso de activo fijo:

El valor del vehículo es de \$ 8.925.000 (\$ 7.500.000 + \$ 1.425.000 de IVA), se debe considerar el IVA, ya que es parte del costo del activo, debido a que es un activo fijo que se adquiere sin que su uso sea utilizado en el giro de la empresa.

La adquisición de este vehiculo fue en octubre del 2007, por lo que se debe corregir monetariamente.

$$\text{Vehículo corregido a Diciembre del 2007} = \$ 8.925.000 * 1,011(*) = \$ 9.023.175$$

(*) Porcentaje de actualización corrección monetaria correspondiente al periodo de Octubre a Diciembre del 2007²².

Luego de la corrección, el vehiculo se debe depreciar (vida útil 7 años)²³:

$$\text{Depreciación Vehículo} = (\$ 9.023.175 / 84) * 3 = \$ 322.256$$

Como la adquisición fue el 10 de octubre, se consideran 3 meses para la depreciación.

²² Ver anexo N° 9

²³ Ver anexo N° 10

Al final del ejercicio, el valor libro del vehículo es de \$ 8.700.919, valor sobre el cual se debe calcular el 20% de gasto presunto que corresponde según artículo 21 de la Ley de la Renta.

Este 20%, al considerarse un retiro, ya que no es necesario para producir ingresos por parte de la empresa, constituye renta para la trabajadora, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 33 N° 1 letra f) de la Ley de Impuesto a la Renta.

$$\text{Renta por uso de activo fijo: } (20\% * \$ 8.700.919) * 3/12 = \$ 435.046$$

El 20% debe ser aplicado proporcionalmente a la cantidad de meses que fue ocupado el bien durante el año, en este caso tres meses, por lo que los \$ 435.046 corresponde al total de renta adicional que le corresponde a la trabajadora por este periodo (ya que el uso del vehículo fue exclusivo de ella, por lo que esta renta presunta solo recae en esta trabajadora), y que fue devengada en el tiempo en que uso el vehículo (octubre, noviembre y diciembre).

Como la renta adicional se paga con retraso (debido a que en diciembre se realizó el cálculo de la corrección, depreciación y porcentaje de gasto), se debe liquidar el impuesto de acuerdo al mes en que le correspondía ser pagado (artículo 46 LIR), por lo que se debe realizar el siguiente cálculo:

Primero, se debe dividir el total de renta adicional por la cantidad de meses en que debe ser repartido:

$$\frac{\$ 435.046}{3 \text{ meses}} = \$ 145.015$$

Luego, se debe ubicar este monto en los meses que le correspondía, para así calcular el impuesto de acuerdo al mes de devengo, como se muestra en la siguiente tabla:

	Octubre	Noviembre	
UTM Diciembre	\$ 34.222	\$ 34.222	
Renta adicional	\$ 145.015	\$ 145.015	
Renta. Adicional en UTM	4,237	4,237	
UTM del mes	\$ 33.749	\$ 34.120	
Rta. adicional del mes	\$ 143.011	\$ 144.583	
Remuneracion tributable (*)	\$ 2.355.323	\$ 2.544.441	
Impuesto	\$ 195.522	\$ 237.759	
Remuneración mas rta. Adicional	\$ 2.498.334	\$ 2.689.024	
Nuevo impuesto	\$ 230.564	\$ 273.905	
Diferencia de impuesto	\$ 35.042	\$ 36.146	
Diferencia en UTM	1,038	1,059	
Dif. Imto. a retener en Diciembre	\$ 35.533	\$ 36.254	\$ 71.787

(*) Remuneración aproximada, tomada con los mismos datos base del mes de Diciembre, pero calculada con los valores de los meses respectivos.

En la tabla anterior, la renta adicional se transformó en UTM de acuerdo al valor de diciembre, para luego multiplicarla por la UTM del mes de devengo, dando como resultado lo que para esa fecha hubiera sido renta adicional por el uso del bien.

Luego se refleja la base tributable en cada mes afectado, además del impuesto que se retuvo por dicha renta. Todo esto se compara con la nueva base (remuneración mas renta accesoria) y con el nuevo impuesto que resultara de esto, para identificar la diferencia entre lo que se debió retener y lo que realmente se retuvo.

La diferencia calculada corresponde al impuesto que se debe pagar por el uso de activo fijo, este monto se debe dividir por la UTM de su respectivo mes, para luego transformarlo al valor actual, multiplicándolo por la UTM de diciembre. Lo anterior da como resultado lo que efectivamente se debe retener adicionalmente como impuesto en diciembre.

Cálculo de las Cotizaciones Previsionales:

Las cotizaciones son realizadas en la AFP Cuprum²⁴, por lo que se debe calcular el 12,69% sobre el monto imponible si es que fuera menor al tope de las 60 UF, considerando el valor de esta al 31 de diciembre (\$19.622,66)²⁵

$$\text{Total imponible: } \$3.700.000 + \$60.000 + \$435.046 = \$3.905.015$$

Donde los \$3.700.000 corresponden al sueldo base, \$60.000 a gratificación y \$145.015 por uso de activo fijo.

$$\text{Tope 60 UF: } \$19.622,66 * 60 = \$1.177.360$$

El total imponible resulta mayor que el tope de las 60 UF, por lo que la cotización de AFP debe calcularse sobre este último.

$$\text{Cotización Previsional: } \$1.177.360 * 12,69\% = \$149.407$$

Cálculo del seguro de cesantía:

Se debe determinar el tope de 90 UF para luego compararlo con el total imponible y así aplicar el 0,6% sobre el monto menor, para esto se debe considerar el valor de la UF del 31 de diciembre (\$19.622,66)

$$\text{Tope 90 UF: } \$19.622,66 * 90 = \$1.766.039$$

Como el total imponible calculado es de \$3.905.015, el 0,6% se debe aplicar al tope determinado.

²⁴ Ver anexo N°5

²⁵ Ver anexo N° 8

$$\text{Seguro de cesantía: } \$ 1.766.039 * 0.6\% = \$ 10.596$$

Cálculo de Cotización de Salud:

El plan de la señora Ana Rosa es de 4,35 UF, como lo aceptado para efectos tributarios es de 4,2 UF, se debe considerar este último para el cálculo de la base imponible y la diferencia que se produzca entre esto y el monto original del plan debe deducirse como diferencia de descuento en salud, todo lo anterior, considerando el valor de la UF del 31 de diciembre (\$19.622,66)

$$4,2 \text{ UF} = \$ 82.415$$

$$\text{Diferencia descuento de salud: } 0,15 \text{ UF} = \$ 2.943$$

Cálculo de APV indirecto:

De acuerdo a lo señalado en el artículo 42 bis N° 1 de la Ley de la Renta, se puede rebajar de la base imponible del impuesto único de segunda categoría el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria, hasta por un monto total mensual de 50 UF, considerándose el valor de esta al último día del mes respectivo.

En este caso, la Sra. Ana Rosa opta por un APV de 55 UF, y como es de vía indirecta, es decir, a cargo del empleador, debe ser descontada dentro de la liquidación, para esto se debe calcular las 50 UF aceptadas como rebaja y separadamente descontar las 5 UF que quedan fuera de este beneficio, todo esto considerando el valor de la UF al 31 de diciembre (\$19.622,66)

$$50 \text{ UF} = \$ 981.133$$

$$5 \text{ UF} = \$ 98.113$$

Cálculo de seguro de enfermedades catastróficas.

Este seguro es de 0,35 UF, es decir, \$ 6.868 (valor de la UF \$ 19.622,66 del 31 de diciembre), y no se permite como rebaja a la base imponible para determinar la base tributable, por lo que debe ser descontado en la liquidación separadamente de lo previsional para que no afecte esta base.

Cálculo de Impuesto Único de Segunda Categoría:

Luego de conocer el total imponible, que es \$ 3.905.015, y los descuentos previsionales correspondientes a \$ 1.223.551 (monto conformado por \$ 149.407 de AFP, \$10.596 de AFC, \$82.415 de Isapre y \$981.133 de A.P.V.), se obtiene una base tributable de \$2.681.464, sobre la cual se debe calcular el impuesto del mes a retener, aplicando el factor y descuento según la tabla de impuesto de diciembre del 2007²⁶:

$$(\$2.681.464 * 0,25) - \$399.541,85 = \$270.824$$

El impuesto correspondiente al mes de diciembre es de \$270.824, a esto se debe sumar los \$71.787 que dio como resultado de impuesto por uso del activo fijo para los meses de octubre y noviembre, pagadores junto a la declaración de diciembre.

²⁶ Ver anexo N° 7

LIQUIDACIÓN DE SUELDO

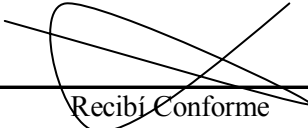
Mes: Diciembre Año: 2007

Empresa: New Face	
RUT: 85.123.645-7	
Trabajador: Ana Rosa Figueroa Fuentes	Valor UF: \$ 19.622,66
RUT: 10.217.469-2	Tope Imponible: \$ 1.177.360
Tipo de Cotización: 4,35 UF	Total Tributable: \$ 2.681.464

1.- HABERES AFECTOS:	
1.1. Sueldo base	\$ 3.700.000
1.2. Gratificación convencional	\$ 60.000
1.3. Uso de activo de la empresa	\$ 145.015
TOTAL IMPONIBLE	\$ 3.905.015
2.- HABERES NO AFECTOS:	
TOTAL NO IMPONIBLE	\$ 0
TOTAL HABERES	\$ 3.905.015
3.- DESCUENTOS PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS:	
3.1. Cotizaciones Previsionales AFP Cuprum (12,69%)	\$ 149.407
3.2. AFC Cuprum (0,6%)	\$ 10.596
3.3. Cotizaciones de Salud (tope 4,2 UF)	\$ 82.415
3.4. APV (tope de 50 UF)	\$ 981.133
3.5. Impuesto Único del mes	\$ 270.824
3.6. Impuesto a renetar mes Oct/Nov	\$ 71.787
3.7. Diferencias APV (5UF)	\$ 98.113
3.8. Diferencia Isapre (0,15 UF)	\$ 2.943
3.9. Seguro enferm. catastróficas (0,35 UF)	\$ 6.868
SUB-TOTAL DESC. PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS.	\$ 1.674.086
4.- DESCUENTOS VARIOS:	
4.1. Descuento por uso de activo fijo	\$ 145.015
SUB-TOTAL DESCUENTOS VARIOS	\$ 145.015
TOTAL DESCUENTOS	\$ 1.819.101
LIQUIDO A PAGAR	\$ 2.085.914

Son: Dos millones ochenta y cinco mil novecientos catorce pesos.-

FECHA EMISIÓN: 30 de Octubre del 2008


 Recibí Conforme

Declaración Mensual y Pago Simultáneo Formulario 29								F29		
						Folio:				
			PERIODO TRIBUTARIO			03			ROL UNICO TRIBUTARIO	
			15	Mes 12	Año 2007				85.123.645-7	
34		Remanente de crédito fiscal para el período siguiente			77	IVA determinado		89	+	
Impuesto a la Renta D.L. 824/74	RETENCIONES									
	35		Retención Impuesto Primera Categoría por rentas de capitales mobiliarios del Art.20 N°2, según Art.73 LIR			50			+	
	36		Retención Impuesto Único a los Trabajadores, según Art. 74 N° 1 LIR			48	342.611		+	
	37		Retención de Impuesto con tasa de 10% sobre las rentas del Art. 42 N°2, según Art. 74 N°2 LIR			151			+	
	38		Retención de Impuesto con tasa del 10% ó 20% sobre las rentas del Art. 48, según Art. 74 N° 3 LIR			153			+	
	39		Retención a Suplementeros, según Art. 74 N° 5 (tasa 0,5%) LIR			54			+	
	40		Retención por compra de productos mineros, según Art. 74 N° 6 LIR			56			+	
	41		Retención sobre cantidades pagadas en cumplimiento de Seguros Dotales del Art.17 N°3 (tasa 15%)			588			+	
42		Retención sobre retiros de Ahorro Previsional Voluntario del Art 42 bis LIR (tasa 15%)			589			+		
				Monto Pérdida Art.90	Base Imponible	Tasa	Crédito	PPM Neto Determinado		
43		1a Categoría Art. 84, a)		30	563	115	68	62	+	
44		Mineros, Art.84, a)		565	120	542	122	123	+	
45		Explot Minero, Art.84 h)		700	701	702	711	703	+	
46		2a Categoría Art. 84, b) (tasa 10%)						152	+	
47		Taller artesanal Art.84, c) (tasa de 1,5% o 3%)						70	+	
48		Transportistas acogidos a Renta Presunta, Art 84, e) y f) (tasa de 0,3%)						66	+	
49		SUBTOTAL IMPTO. DETERMINADO ANVERSO (Suma de las líneas 34 a 48, columna Impto y/o PPM determ.)						595	342.611	=
01		Apellido Paterno o Razón Social NewFace S.A.		02	Apellido Materno		05	Nombres		
		Cambia datos de Domicilio		583	(Si marca con X el casillero, registre los cambios al reverso)				Viene de línea 49 código 595, ó línea 93 código 547.	
								▼		
		Declaro bajo juramento que los datos contenidos en esta declaración son la expresión fiel de la verdad, por lo que asumo la responsabilidad correspondiente		98		TOTAL A PAGAR DENTRO DEL PLAZO LEGAL		91	342.611	=
				99		Más IPC		92	+	
		ORIGINAL INFORMATICA-SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNO		100		Más Intereses y multas		93	+	
				101		TOTAL A PAGAR CON RECARGO		94	=	

Caso 3.-

I. Objetivo.

Mostrar efecto en la aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría de un trabajador portuario con remuneraciones pagadas dentro del mismo mes en que se devenguen donde se incluyen nuevos conceptos estudiados en segunda parte de esta investigación y calculando las cotizaciones previsionales (AFP, seguro de cesantía) y de salud con los topes establecidos de cada uno de ellos.

II. Antecedentes del caso.

El señor Juan Baeza Oyarce, RUT 10.653.507-K, trabaja desde abril del año 2000 en la “Pesquera Lindo Mar” en el cargo de trabajador portuario

Cuenta con tres cargas familiares, en las que se considera su esposa y dos hijos menores de edad.

Posee un contrato de trabajo indefinido y actualmente cotiza en la AFP Hábitat y en Fonasa.

El caso presentado, corresponde a la remuneración percibida en octubre del 2008, percibiendo el trabajador un sueldo base de \$ 180.000.

Además tuvo 6 días en guardia temporal indicada por la autoridad marítima por lo cual recibirá bono de guardia embarcado consistente en 1/30 de su sueldo base.

En el mes tuvo 5 días libres en el periodo por lo cual corresponde cancelarle el bono de descanso otorgado al trabajador en virtud del contrato

colectivo que posee la empresa el cual consiste según lo pactado con el empleador en \$ 15.000 por día libre .

Por ultimo participo en la captura de 200 toneladas de pesca por lo que se le cancelará un bono de \$325 por cada tonelada según lo acordado con el empleador.

III. Desarrollo.

Calculo bono guardia embarcación temporal:

De acuerdo a lo explicado en el punto 2.2.7 del capítulo 2 se deberá cancelar un bono consistente en 1/30 de su sueldo base que este caso corresponde a \$180.000 diario siempre y cuando la guardia demore más de 4 días, como en este caso fue de 6 días se debe otorgar este bono, consistente en \$ 36.000.

Su cálculo queda de la siguiente manera

$$180.000/30 = \$ 6.000 \text{ por cada día}$$

$$6.000 * 6 = \$36.000 \text{ bono por guardia embarcación temporal}$$

Calculo bono de descanso:

De acuerdo a lo explicado en el punto 2.2. 11 del capítulo 2 el bono de descanso consiste en cancelar \$ 15.000 por cada día libre, como este trabajador tuvo 5 día de descanso en el periodo se le cancelaran \$75.000 por este concepto.

$$15.000 * 5 = \$ 75.000$$

Calculo de bono de pesca:

De acuerdo a lo explicado en el punto 2.2.17 del capítulo 2 el bono de pesca consistente en pagar 325 por cada tonelada en la que haya participado efectivamente en su captura como tercer motorista. Por lo cual a vista que participó en la captura de 200 toneladas se le cancelará un bono de \$ 65.000 por este concepto.

$$325 * 200 = \$ 65.000$$

Cálculo de gratificación:

De acuerdo a lo explicado en el punto 2.1.3 del capítulo 2, se debe calcular un tope anual para las gratificaciones mensuales.

$$\text{Tope anual de las gratificaciones: } 4,75 * 159.000 = \$ 755.250$$

$$\text{Tope mensual de las gratificaciones: } 755.250 / 12 = \$ 62.938$$

$$\text{Gratificación 25\% sueldo: } \$ 180.000 * 0,25 = \$ 45.000$$

La gratificación que le correspondería al trabajador es el 25% de su sueldo, es decir, \$ 45.000.

Cálculo de la Asignación Familiar.

Como tiene 3 cargas familiares y según la remuneración promedio que tiene cada una de ellas tiene un valor de \$ 1.470, le corresponden \$ 4.410²⁷

²⁷ Ver anexo N°1

Cálculo de las Cotizaciones Previsionales:

El punto 3.1 de la liquidación, correspondiente a las cotizaciones previsionales efectuadas en la AFP Hábitat²⁸, corresponden a un 12,64% del total imponible, o en su efecto del tope imponible que corresponde a 60 UF tomando como base del último día del mes anterior al del pago de la cotización, en este caso la del día 31 de octubre del año 2008²⁹ (\$ 1.272.531, para el mes de la liquidación).

$$\text{Cotización Previsional: } \$ 401.000 * 12,64\% = \$ 50.686$$

Cálculo del seguro de cesantía:

Ese seguro corresponde al 0,6% sobre el total imponible, si es que este último fuera menor que el tope correspondiente a 90 UF.

En este caso, el total imponible asciende a la suma de \$ 401.000, siendo menor al tope establecido que corresponde a \$ 1.908.797 (\$ 21.208,85 * 90). UF del último día del mes anterior al del pago de la cotización³⁰.

$$\text{Seguro de cesantía: } \$ 401.000 * 0,6\% = \$ 2.406$$

Cálculo de Cotización de Salud:

Don Juan, es afiliado a Fonasa por lo cual debemos calcular 7% destinado a salud, este porcentaje se aplica sobre el total imponible.

²⁸ Ver N° 5

²⁹ Según oficio 2.684/1994 del SII, <http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/adminis/1994/renta/jul4.htm> (visitado el 09-12-2008)

³⁰ Art. 6°, Ley 19.728

Por ello se le descontara \$ 28.070 por ese concepto

$$\text{Desc. Salud } 401.000 * 7\% = \$28.070$$

Cálculo de Impuesto Único de Segunda Categoría:

Luego de haber calculado el total imponible (\$ 401.000), y los descuentos previsionales correspondientes (\$ 81.162*), se obtiene la base imponible equivalente a \$319.838.

Esta base, se ubica en la tabla de impuesto único, pero en este caso es inferior a \$498.285 por lo que este monto queda exento de impuesto único de segunda categoría³¹

(*) Este monto considera \$ 50.686 de AFP, \$ 2.406 de AFC, \$ 28.070 de Salud.

³¹ Ver anexo N° 7

LIQUIDACIÓN DE SUELDO

Mes: Octubre Año:2008

Empresa: Pesquera Lindo Mar Ltda.

RUT: 100.090.103-3

Trabajador: Juan Baeza Oyarce

Valor UF: \$ 21.208,85

RUT: 10.653.507-K

Tope Imponible: \$ 1.272.531

Tipo de Cotización: Fonasa

Total Tributable: \$ 319.838

1.- HABERES AFECTOS:

1.1.Sueldo base	\$ 180.000	
1.2.Bono guardia embarcación temp.(6) a \$ 6000	\$ 36.000	
1.3.Bono de descanso (5) a \$15.000	\$ 75.000	
1.4.Bono de pesca (200) a \$325	\$ 65.000	
1.5. Gratificaciones legales 25%	\$ 45.000	
TOTAL IMPONIBLE		\$ 401.000

2.- HABERES NO AFECTOS:

2.1.Movilización	\$ 30.000	
2.2.Cargas Familiares (3) a \$1.470	\$ 4.410	
2.3. Colación	\$ 50.000	
TOTAL NO IMPONIBLE		\$ 84.410

TOTAL HABERES **\$ 485.410**

3.- DESCUENTOS PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS:

3.1 Cot. Previsionales AFP Hábitat (12,64%)	\$ 50.686	
3.2. AFC Hábitat (0,6%)	\$ 2.406	
3.3. Cotizaciones de Salud	\$ 28.070	
3.4 Impuesto Único Trabajador	\$ 0	
SUB-TOTAL DESC. PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS.		\$ 78.756

4.- DESCUENTOS VARIOS:

4.1. Descuentos		\$ 0
SUB-TOTAL DESCUENTOS VARIOS		\$ 0

TOTAL DESCUENTOS **\$ 78.756**

LIQUIDO A PAGAR **\$ 406.654**

Son: Cuatrocientos seis mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos.

FECHA EMISIÓN: 30 de Octubre del 2008

Recibí Conforme

Caso 4.-

I. Objetivo.

Mostrar el cálculo de una liquidación del sector público, considerando la remuneración de una profesional de la educación municipal, y las asignaciones a que está afecta por la naturaleza de su trabajo.

II. Antecedentes del caso.

Doña Andrea Flores Cerda es de profesión profesora de educación básica, e imparte clases hace 18 años en la escuela municipal P-2861 de Chillán, contando con una jornada de 44 horas, según contrato.

Se encuentra en un nivel académico básico y ha acreditado cursar 290 horas en actividades de perfeccionamiento, los cuales tienen directa relación con las funciones y tareas que cumple el docente en su actividad profesional.

La señora Andrea, cotiza para efectos previsionales en la AFP Hábitat (12,64%), y para efectos de salud en FONASA.

Cuenta con dos cargas familiares, en las que se consideran sus dos hijos menores de edad.

El caso presentado, corresponde a la remuneración de Diciembre del 2008, mes en el cual se otorga un aguinaldo de Navidad y un bono por término de conflicto, esto último debido a negociaciones entre los trabajadores del sector público y el gobierno por aumento del porcentaje de reajuste en las remuneraciones para el año 2009.

III. Desarrollo.

Cálculo de la Remuneración Básica Mínima Nacional (R.B.M.N.):

El valor hora docente Básico es de \$ 9.200 (valor hora de Diciembre del 2007 a Noviembre 2008 \$ 8.364 *10% correspondiente al reajuste de la Ley N° 20.313).

El contrato de trabajo de esta docente es de 44 horas, por lo que su remuneración básica mínima nacional es \$ 404.800.

Cálculo de Asignación de Experiencia:

La señora Andrea lleva 18 años prestando servicios como docente en el sector público, esto corresponde a 9 bienios.

Para el cálculo de la asignación por experiencia, se debe considerar un 6,76% de la RBMN para el primer bienio, y por cada bienio adicional, se debe calcular un 6,66% sobre la misma base.

$$1^{\text{er}} \text{ bienio: } \$ 404.800 * 6,76\% = \$ 27.364$$

$$\text{Bienios restantes: } \$ 404.800 * 6,66\% = \$ 26.960 * 8 = \$ 215.680$$

$$\text{Total Asig. Experiencia: } \$ 27.364 + \$ 215.680 = \$ 243.044$$

Cálculo Unidad de Mejoramiento Profesional:

De acuerdo a lo valores de la tabla expuestos en el punto 4.1.6.1 del capítulo 2 de esta memoria, el valor que le corresponde a esta profesional por

concepto de UMP es de \$ 11.748 (monto debidamente descontado y reajustado a diciembre del 2008).

Cálculo Complemento de Zona:

La docente imparte clases en la ciudad de Chillán, por lo que el porcentaje de complemento de zona que le corresponde, de acuerdo al D.L. N° 249 de 1974, es del 15% aplicado sobre la R.B.M.N.³²

$$\text{Comp. de Zona: } \$ 404.800 * 0,15 = \$ 60.720$$

Cálculo Asignación de Perfeccionamiento:

De acuerdo a lo establecido en el punto 4.1.10.1 del capítulo 2 de esta memoria, se debe calcular el porcentaje a aplicar sobre la R.B.M.N. de la siguiente forma:

- La suma de las horas de actividades de perfeccionamiento es de 290 horas.
- La resta entre el total de horas del punto anterior (290) y el número de horas inicial del tramo donde debe estar ubicado (240 hrs. correspondiente al nivel básico), da como resultado de 50 horas.
- Las 50 horas resultantes se multiplican por el factor del tramo y nivel correspondiente de la tabla (0,0183), dando como resultado 0,915, al que se le debe sumar el puntaje mínimo el tramo que le corresponde, es decir, 5, dando como resultado 5,91
- Al resultado anterior (5,91) se le suma el puntaje que le corresponde, de acuerdo a su nivel y horas acumuladas (5), dando por resultado 10,91

³² Ver anexo N° 2

- El 10,91 obtenido en el punto anterior se multiplica por el total de bienes con que cuente el profesional y el resultado de esto se divide por 15 (número máximo de bienes que se pueden reconocer)

$$\frac{\text{Puntaje} * \text{bienes}}{15} = \frac{10,91 * 9}{15} = 6,546$$

El porcentaje de asignación de perfeccionamiento que le corresponde a la docente es de 6,546%

$$\text{Asig. de perfeccionamiento: } \$ 404.800 * 0,06546 = \$ 26.498$$

El tope de esta asignación es de 40% sobre la R.B.M.N

$$\text{Tope para esta asignación: } \$ 404.800 * 0,4 = \$ 161.920$$

Como el monto calculado por concepto de asignación (\$ 26.498) es menor al tope (\$ 161.920) es el primer monto el que percibe la docente por concepto de asignación.

Cálculo Bono de reconocimiento profesional (B.R.P.):

Esta bonificación corresponde a un monto fijo.

En este caso, la señora Andrea solo cuenta con su título profesional y no con alguna mención, por lo que le corresponde el 75% que es el componente base, y para diciembre tiene un valor de \$ 30.944.

Dicho monto es imponible y tributable.

Cálculo Aguinaldo:

En el mes de Noviembre del presente año, la señora Andrea percibió una remuneración líquida mayor que \$ 435.000, por lo que el aguinaldo de Navidad que le corresponde es de \$ 17.206.

Asignación término de conflicto:

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.313, la cual otorga un reajuste a las remuneraciones de los trabajadores del sector público, y concede otros beneficios, como lo es el de término de conflicto, que en este caso corresponde a \$ 200.000, debido a que la remuneración bruta del mes de noviembre era inferior a \$ 1.000.000.

En cuanto a las cargas familiares serán de monto cero porque la remuneración promedio es superior al límite.³³

Cálculo de las Cotizaciones Previsionales:

Las cotizaciones previsionales las hace en la AFP Hábitat³⁴, la que descuenta el 12,64%.

Para poder aplicar este porcentaje, debemos conocer la base imponible para efectos previsionales.

Esta base, está constituida por la R.B.M.N. (\$404.800), asignación de experiencia (\$ 243.044), U.M.P. (\$ 11.748), asignación de perfeccionamiento (\$ 26.498) y bonificación de reconocimiento profesional (\$ 30.944), dando una base imponible para efectos previsionales de \$ 717.034.

³³ Ver anexo N° 1.

³⁴ Ver anexo N° 5

Lo anterior se debe comparar con el tope imponible de las 60 U.F. (valor UF del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones \$ 21.452,57)

$$\text{Tope 60 UF: } \$ 21.452,57 * 60 = \$ 1.287.154$$

Como la base imponible es menor que el tope establecido, se utilizan los \$717.034 para calcular los descuentos de previsión y salud.

$$\text{Cotización Previsional: } \$ 717.034 * 12,64\% = \$ 90.633$$

Cálculo de Cotización de Salud:

La señora Andrea, para efectos de salud, cotiza en FONASA, por lo que se debe aplicar el 7% a la base imponible calculada en el punto anterior.

$$\text{Cotización Salud: } \$ 717.034 * 7\% = \$ 50.192$$

Cálculo de Impuesto Único de Segunda Categoría:

Para realizar el cálculo del impuesto único, se debe determinar la base imponible y el total de descuentos previsionales.

Los descuentos previsionales, están conformados por la cotización en la AFP (\$90.633) y por la cotización de salud en FONASA (\$ 50.1929), dando un total de \$140.825.

Estos descuentos se deben aplicar sobre:

- Remuneración básica mínima nacional: \$ 404. 800

- Asignación de experiencia: \$ 243.044
- Unidad de mejoramiento profesional: \$ 11.748
- Asignación de perfeccionamiento: \$ 26.498
- Bonificación de reconocimiento profesional: \$ 30.944
- Aguinaldo: \$ 17.206

Considerando lo anterior, da un total de \$ 734.240, a lo que se le deben restar los descuentos previsionales (\$140.825), para así obtener la base sobre la cual se debe aplicar el impuesto en cuestión. Esta base imponible es de \$ 593.415.

Al ubicar los \$593.415 en la tabla de impuesto único de segunda categoría, queda en el segundo tramo, aplicándose entonces el 0,05 con rebaja de \$29.670,75 lo que da a pagar un impuesto de \$ 4.256.³⁵

³⁵ Ver anexo N° 7

**I. MUNICIPALIDAD DE CHILLÁN
DEPTO. EDUCACIÓN**

LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES

CORRESPONDIENTE A: Diciembre del 2008

CÓDIGO	REPARTICIÓN	NOMBRE					CHEQUE
P-2861 ESC.	DOCENTE	FLORES CERDA ANDREA					9
CAJA PREVISIÓN	R.U.T.	BIENIOS	JORN.	C. FAM	TITULO	INST. SALUD	
AFP HABITAT	10.219.845-1	9	44	2		FONASA	

1.- HABERES :

1.1.R.B.M.N.	\$ 404.800
1.2. Asignación Experiencia	\$ 243.044
1.3. U.M.P.	\$ 11.748
1.4. Complemento de zona	\$ 60.720
1.5. Asignación perfeccionamiento	\$ 26.498
1.6. B.R.P.	\$ 30.944
1.7. Aguinaldo	\$ 17.206
1.8. Bono término de conflicto	\$ 200.000

TOTAL HABERES \$ 994.960

2. DESCUENTOS

2.1. Cotizaciones previsionales AFP (12,64%)	\$ 90.633
2.2. Cotizaciones de salud (7%)	\$ 50.192
2.3. Impuesto único de segunda categoría	\$ 4.256

TOTAL DESCUENTOS \$ 145.081

LIQUIDO A PAGAR

\$ 849.879

Son: Ochocientos cuarenta y nueve mil ochocientos setenta y nueve pesos.

FECHA EMISIÓN: 30 de diciembre del 2008


Recibí Conforme

Declaración Mensual y Pago Simultáneo Formulario 29							F29
						Folio:	
PERIODO TRIBUTARIO			ROL UNICO TRIBUTARIO				
15	Mes 12	Año 2008	03	69.140.900-7			
34	Remanente de crédito fiscal para el período siguiente		77	IVA determinado	89	+	
Impuesto a la Renta D.L. 824/74	35	Retención Impuesto Primera Categoría por rentas de capitales mobiliarios del Art.20 N°2, según Art.73 LIR			50	+	
	36	Retención Impuesto Único a los Trabajadores, según Art. 74 N° 1 LIR			48	4.256 +	
	37	Retención de Impuesto con tasa de 10% sobre las rentas del Art. 42 N°2, según Art. 74 N°2 LIR			151	+	
	38	Retención de Impuesto con tasa del 10% ó 20% sobre las rentas del Art. 48, según Art. 74 N° 3 LIR			153	+	
	39	Retención a Suplementeros, según Art. 74 N° 5 (tasa 0,5%) LIR			54	+	
	40	Retención por compra de productos mineros, según Art. 74 N° 6 LIR			56	+	
	41	Retención sobre cantidades pagadas en cumplimiento de Seguros Dotales del Art.17 N°3 (tasa 15%)			588	+	
	42	Retención sobre retiros de Ahorro Previsional Voluntario del Art.42 bis LIR (tasa 15%)			589	+	
			Monto Pérdida Art.90	Base Imponible	Tasa	Crédito	PPM Neto Determinado
	43	1a Categoría Art. 84, a)	30	563	115	68	62 +
44	Mineros, Art.84, a)	565	120	542	122	123 +	
45	Explot Minero, Art.84 h)	700	701	702	711	703 +	
46	2a Categoría Art. 84, b) (tasa 10%)			152	+		
47	Taller artesanal Art.84, c) (tasa de 1,5% o 3%)			70	+		
48	Transportistas acogidos a Renta Presunta, Art 84, e) y f) (tasa de 0,3%)			66	+		
49	SUBTOTAL IMPTO. DETERMINADO ANVERSO (Suma de las líneas 34 a 48, columna Impto y/o PPM determ.)				595	4.256 =	
01	Apellido Paterno o Razón Social I. Municipalidad de Chillán		02	Apellido Materno		05	Nombres
		583	(Si marca con X el casillero, registre los cambios al reverso)				
Viene de línea 49 código 595, ó línea 93 código 547.							
		98	TOTAL A PAGAR DENTRO DEL PLAZO LEGA		91	4.256 =	
		99	Más IPC		92	+	
ORIGINAL INFORMATICA-SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS		100	Más Intereses y multas		93	+	
		101	TOTAL A PAGAR CON RECARGO		94	=	

Extracto formulario 29

Conclusiones

Luego de analizar una serie de antecedentes que han surgido a lo largo del proceso investigativo del desarrollo de esta memoria, donde estudiamos una serie de asignaciones que conforman los sueldos de los chilenos tanto del sector público como del privado, nos permite concluir lo siguiente:

- En cuanto al sector privado, toda partida otorgada del empleador al trabajador, será considerado remuneración, con excepción de las partidas que se encuentren expresamente exceptuadas por ley.

Para efectos previsionales, se considerará todo monto que quede amparado bajo el concepto de remuneración, de acuerdo al Art. 41 del Código del Trabajo, sin importar su característica de tributable o no.

Para efectos tributarios en cambio, serán consideradas las partidas que cumplan con el concepto de remuneración del mencionado artículo, con excepción de lo especificado en el Art. 17 de la Ley de la Renta.

Por lo que pueden existir conceptos imponibles para efectos previsionales (por constituir remuneración), pero no para efectos tributarios, al quedar dentro de los ingresos que no constituyen renta, por el contrario, no hay elementos que no se consideren para previsión y si para tributación.

- En el sector mencionado, existen dos formas de otorgar retribuciones o contraprestaciones a los servicios otorgados por el trabajador, estas son: de manera pecuniaria, ya sea sueldo, bono, etc. y en especies.

La tributación e imponibilidad de estas está definida por los organismo pertinentes, por lo que al establecer nuevas asignaciones para este sector se

clasificarán en una de estas formas, adoptando así las características de impositibilidad y tributación de las que se asemeja.

- Las liquidaciones del sector público están constituidas por variados bonos y asignaciones definidas por leyes de acuerdo al organismo que agrupa el sector (salud, administración, educación, seguridad, etc.)

Esta numerosa y diversa cantidad de asignaciones, existe ya sea por identificar el pago de la remuneración a alguna característica del trabajo, de las condiciones de este, de acuerdo a las capacidades de los funcionarios y profesionales, o como incentivo para estos.

La forma de otorgar sueldos en estos sectores es mediante escalas o valor de hora según contrato, por lo que se apela al uso de mecanismos como las asignaciones para diferenciar la retribución verdadera que se quiere otorgar.

Por lo demás, algunas de estas asignaciones nacen para compensar ciertas diferencias que pudieran existir por la aplicación de alguna ley, en la que se vería perjudicado el trabajador.

Además, al existir un sueldo que es utilizado como base para el cálculo para variadas aplicaciones, al modificar este, se verían afectadas varias partidas que dependen de él, por lo que también es necesario otorgar de forma separada montos que no perjudiquen la aplicación de algún beneficio.

- Las diversas normas que contienen el nombramiento y explicación de alguna asignación, no detallan en su totalidad la característica de impositibilidad o de tributación de estos estipendios, y de pronunciarse respecto a esto, en muchos casos no aclara si su efecto es para ambas situaciones (tributaria y previsional).

De no dejar expresamente claro esto, quien debiera pronunciarse respecto al tema es el organismo encargado de recaudar el tributo en cuestión, es decir, el Servicio de Impuesto Internos, y para efectos previsionales, la Superintendencia de Seguridad Social, acción que en la práctica no se da, debido a que quienes responden inquietudes de este tipo y se pronuncian respecto al tema son la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República.

De lo anterior se desprende que el Servicio, al no pronunciarse respecto al tema sin antelación a alguna consulta, las cuales surgen como consecuencia de que en las leyes no se expresan las características básicas para el buen tratamiento de lo ahí contenido, está permitiendo que diferentes organismos estatales definan el carácter de renta o no de los distintos elementos, definiendo así su tributación.

Como consecuencia de esto, al estudiar las asignaciones de determinados sectores, nos podemos percatar de que montos que aun cumpliendo con la característica de remuneración, quedan fuera de consideración para efectos impositivos, solo porque la ley que lo creo lo estipula así, sin importar que en realidad debieran quedar afectos ya sea a imposiciones o tributación, por cumplir los requisitos esenciales.

- Si bien, en el sector privado, las asignaciones están claramente definidas en cuanto a su objetivo, no son utilizadas en su gran mayoría, ya que muchas veces en vez de otorgar un mayor estipendio por diversos conceptos, se opta por aumentar el sueldo base, ya que no afecta mayormente el cálculo de otros conceptos (como si ocurre en lo público), convirtiéndolo así en el elemento principal de las remuneraciones, no es el caso del sector público, en el cual el sueldo base pasa a ser una parte mas de lo que constituye su liquidación, sirviendo básicamente como base o referencia de las demás asignaciones que aumentan el monto de la remuneración. En cuanto al objeto de los bonos (mayoritariamente), no esta claramente definido en las normas que los contienen,

aclarando muchas veces solo los requisitos para obtenerlos, plazos, montos, pero no el motivo por el cual está siendo entregado, obedeciendo básicamente a querer aumentar la remuneración de los funcionarios por un medio que no sea definitivo como cambiar la base que rige a mas establecimientos, y con carácter de mayor permanencia, como son los sueldos, por lo que todos estos bonos, que no tienen otro objeto que no sea el de aumentar los ingresos de los trabajadores, deben ser considerados renta por su asimilado a remuneración.

Bibliografía.

- Código Civil. CHILE. Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, Mayo de 2000.
- Código del Trabajo. CHILE. Texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, actualizado al 28 de Febrero del 2008.
- Constitución Política de la República de Chile de 1980. Editorial Textos Jurídicos Genova Ltda. 1999.
- CONTRERAS, Hugo y GONZÁLEZ, Leonel. *Manual de impuesto único de los trabajadores*. CEPET. 1986.
- Circular N° 36 del 30 de junio de 1988.
- Circular N° 41 del 28 de Julio de 1999.
- Circular N° 59 del 9 de octubre de 1997.
- Circular N° 66 de 20 de mayo 1977.
- DTO N° 252, Ministerio de Salud, Santiago, Chile noviembre 26 de 1976.
- DTO N° 214 Exento. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, junio 06 del 2001.
- D.L. N° 824. Ley de Impuesto a la Renta. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, actualizada al 28 de Febrero del 2008.
- D.L. N° 830. Código Tributario. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, 27 de Diciembre de 1974, actualizado al 28 de Febrero del 2008.

- D.L. N° 3.500. Nuevo Sistema de Pensiones. División de Estudios de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Santiago, Chile de 1980, actualizada a Julio de 2007.
- D.L. N° 3.551. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, enero 02 de 1981.
- D.L. N° 249. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile de 1973.
- D.L. N° 479. Ministerio de Hacienda. Santiago, Chile, mayo 29 de 1974.
- D.L. N° 889. Santiago, Chile de 1975.
- D.F.L. N° 1. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, enero 22 de 1997.
- D.F.L. N° 1. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, noviembre 20 del 2001.
- D.F.L. N° 2/89. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, diciembre 05 de 1989.
- D.F.L. N° 44. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile de 1978.
- D.F.L. N° 150. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile de 1981.
- Dictamen 12.641 de 01-11-1985 de la Superintendencia de Seguro Social
- Dictamen N° 76.871 de 07-09-1994 de la Superintendencia de Seguro Social
- Dictamen N° 3.669 de 01-11-1986 de la Superintendencia de Seguro Social

- Dictamen N° 1.489 de 25-06-1982 de la Superintendencia de Seguro Social
- Dictámenes N° 41.561 de 05.12.94 Contraloría y N° 1751 de 20.03.95 Dirección del Trabajo.
- FAJARDO CASTRO, José. *Compendio Tributario y Laboral*. Producciones Gráficas Los Trapéales Ltda. 2008.
- Ley N° 10.383. Ministerio de Salubridad, Previsión y Asistencia Social, Santiago, Chile, agosto 08 de 1952.
- Ley N° 15.076. Ministerio de Salud Pública, Santiago, Chile, enero 08 de 1963.
- Ley N° 15.386. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, diciembre 11 de 1963
- Ley N° 17.322. Ministerio del Trabajo, Santiago, Chile, agosto 19 de 1970.
- Ley N° 18.482. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 28 de 1985.
- Ley N° 18.566. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, octubre 30 de 1986.
- Ley N° 18.695. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, marzo 31 de 1988.
- Ley N° 18.717. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile mayo 28 de 1988.
- Ley N° 18.883. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, diciembre 29 de 1989.

- Ley N° 19.007. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 22 de 1990.
- Ley N° 19.104. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 07 de 1991.
- Ley N° 19.112. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, enero 07 de 1992.
- Ley N° 19.180. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, diciembre 07 de 1992.
- Ley N° 19.185. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 12 de 1992.
- Ley N° 19.200. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, enero 18 de 1993.
- Ley N° 19.230. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, julio 16 de 1993.
- Ley N° 19.264. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, noviembre 05 de 1993
- Ley N° 19.267. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 27 de 1993.
- Ley N° 19.280. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, diciembre 16 de 1993.
- Ley N° 19.354. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 02 de 1994.
- Ley N° 19.378. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, abril 13 de 1995.

- Ley N° 19.410. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, septiembre 02 de 1995.
- Ley N° 19.429. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 30 de 1995.
- Ley N° 19.432. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, diciembre 20 de 1995.
- Ley N° 19.485. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 29 de 1996.
- Ley N° 19.529. Ministerio del Interior; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Santiago, Chile, noviembre 14 de 1997.
- Ley N° 19.533. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 19 de 1997.
- Ley N° 19.595. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 02 de 1998.
- Ley N° 19.649. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 02 de 1999.
- Ley N° 19.664. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, febrero 11 de 2000.
- Ley N° 19.699. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 16 del 2000.
- Ley N° 19.703. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 04 del 2000.
- Ley N° 19.715. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, enero 31 de 2001.

- Ley N° 19.753. Ministerio de Hacienda; Subsecretaría de Hacienda, Santiago, Chile, septiembre 28 de 2001.
- Ley N° 19.768. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 07 de 2001.
- Ley N° 19.775. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 30 del 2001.
- Ley N° 19.803. Ministerio del Interior; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Santiago, Chile, abril 27 de 2002.
- Ley N° 19.813. Ministerio de Salud, Santiago, Chile, junio 25 de 2002.
- Ley N° 19.882. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, junio 23 del 2003.
- Ley N° 19.917. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 04 del 2003.
- Ley N° 19.933. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, febrero 12 de 2004.
- Ley N° 19.985. Ministerio de Hacienda. Santiago, Chile, diciembre 02 del 2004
- Ley N° 20.008. Ministerio del Interior; Subsecretaría del Interior, Santiago, Chile, marzo 22 de 2005.
- Ley N° 20.033. Ministerio del Interior; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Santiago, Chile, julio 01 de 2005.
- Ley N° 20.079. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, noviembre 30 del 2005.

- Ley N° 20.143. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 13 del 2006.
- Ley N° 20.157. Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública. Santiago, Chile, enero 05 del 2007.
- Ley N° 20.158. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, diciembre 20 del 2006.
- Ley N° 20.198. Ministerio del Interior; Subsecretaría del Interior, Santiago, Chile, julio 09 de 2007.
- Ley N° 20.250. Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública, Santiago, Chile, febrero 09 del 2008.
- Ley N° 20.313. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, diciembre 04 de 2008.
- Ley N° 20.261. Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud, Santiago, Chile, abril 19 de 2008
- Manual de consultas tributarias. Tributación laboral impuesto único de segunda categoría. Septiembre 2007 – N° 357. Editorial Lexis Nexis.
- Manual de consultas laborales y previsionales. febrero 1998 –N° 153. Editorial Lexis Nexis.
- Manual de consultas laborales y previsionales abril 2003– N° 215. Editorial Lexis Nexis.
- ORD N° 583 de 05.02.1985 de la Dirección del Trabajo.
- ORD N° 633 de 30. 05.1985 de la Superintendencia de Seguridad Social.

- ORD N° 2092 de 18.04.1986 de la Dirección del Trabajo.
- ORD N° 2216 de 16.04.1984 de la Superintendencia de Seguridad Social.
- ORD N° 3329 de 21.10.1980 de la dirección del Trabajo
- ORD N° 3669 de 16.04.1986 de la Superintendencia de Seguridad Social
- ORD. N° 4398/170 de la Dirección del Trabajo.
- ORD. N° 5780/132 de 21.12.2005 de la Dirección del Trabajo.
- ORD N° 6560/308 de 12.11.1992 de la Dirección del Trabajo.
- ORD N° 7271 de 06.11.91 de la Dirección del Trabajo
- ORD N° 13868 de 12.12.85 de la Superintendencia de Seguridad Social
- Oficio N° 1.034 de 2007
- Oficio N° 1.235 de 1998 del Servicio de Impuestos Internos. Instrucciones de asignaciones que constituyen renta
- Oficio N° 2.648 de 1994 del Servicio de Impuestos Internos. Régimen de previsión del DL N° 3.500, de 1980.
- Oficio N° 3.974 de 2006 del Servicio de Impuestos Internos.
- Resolución N° 170, de 1974 del Ministerio del trabajo y Previsión Social, fija valores de las regalías

Sitios Web.

- Declaración Universal de Derechos Humanos
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm> (visitado 20-08-2008)
- Diccionario de la Real Academia Española on line
<http://www.rae.es/rae.html> (visitado el 15 - 11-2008)
- Diccionario tributario de la página del S.I.I.
http://www.sii.cl/diccionario_tributario/dicc_i.htm (visitado 02-09-2008)
- Dirección del trabajo, Gobierno de Chile, centro de consultas on line
<http://portal.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60256.html> (visitado 15-10-2008)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_cescr_sp.htm (visitada 20-08-2008)
- Servicio impuestos internos, sección preguntas frecuentes/renta/segunda categoría
http://www.sii.cl/preguntas_frecuentes/renta/arbol_renta_261.htm (visitado el 15-10-2008)
- Servicio impuestos internos, sección preguntas frecuentes/renta/segunda categoría
http://www.sii.cl/preguntas_frecuentes/renta/001_002_2045.htm (visitado el 22-12-2008)
- Suplemento Tributario Formulario 29.
<http://www.sii.cl/iva/suplemento/2004/indice.htm> (visitado 03-09-2008)
- Superintendencia de bancos e instituciones financieras
http://www.sbif.cl/sbifweb/internet/archivos/publicacion_3492.pdf on-line [visitado el 06.09.2007]

ANEXOS.

Para el cálculo de se facilitan al lector, los valores establecidos por norma que fueron utilizados en el desarrollo de los casos prácticos de esta investigación. Con el fin de proporcionar al lector todos los antecedentes relevantes y necesarios para una mayor comprensión de los ejercicios expuestos. Estos datos fueron extraídos de la página Web oficial del organismo fiscalizador de nuestro país, Servicio de Impuesto Internos y de manual de consultas tributarias de los meses de octubre y noviembre del 2008

Anexo N° 1: Tabla Asignación Familiar

Asignaciones Familiares		
Monto asignación familiar por carga	Ingreso bruto mensual determinado	
	Desde	Hasta
\$ 5.765	-.-	\$ 144.448
4.514	144.449	282.979
1.470	282.930	441.274
0	441.275	y más

Anexo N° 2: Porcentajes Asignación de zona, D.L. 249 de 1974.

PROVINCIA DE TARAPACA	40%
Prinacota, Chucuyo, Chungará, Belén, Cosapilla, Caquena, Chilcaya, Huayatiri, Distrito de Isluga, Chiapa, Chusmiza, Cancosa, Mamiña, Huatacondo, Laguna de Huasco, Camiña, Quistagama, Distrito de Camiña, Nama Camiña, Manque-Colchane, Tignamar, Socoroma Chapiquiña, Enquelga, Distrito de Cariquima, Sotoca, Jaiña, Chapiquilta, Miñi-Miñe, Parca y Macaya, Portezuelo de Chapiquiña, Caritaya, Putre, Pacollo, Alzérrec, Potroma, Sibaya, Laonzana, Pachica, Coscaya, Mocha, Tarapacá Pueblo, Sibavaña, Illala, Huaviña, Huarasiña, Suca y localidades de Aguas Calientes, Huamapalca, Ancolacane, Cobija, Cuya, Llucuma, Villa Industrial y Visviri	80%
Molinos, Chitita, Pago de Gómez, Lluta, San Miguel, La Palma, San José, Negreiros, Poconchile, Puquios, Central, Codpa, Chislluma, General Lagos, Avanzada de Aduanas de Chaca, Camarones, Pisagua, Zapiga, Aguada, Tarapacá, Huara, Caleta de Huanillos, Pintados, Matilla, Pica Iris, Victoria (ex Brac), Alianza, Buenaventura, Posta Rosario, Subdelegación de Pozo Almonte, Campamento Militar Baquedano y Chucumata	55%
PROVINCIA DE ANTOFAGASTA	30%
Departamento de Tocopilla y Loa	
Localidades de: Coya Sur, María Elena, Pedro de Valdivia, José Francisco Vergara, Calama, Chuquicamata	35%
Chiu-Chiu, San Pedro de Atacama, Toconao, Estación San Pedro, Quillagua, Prosperidad, Rica Aventura, Empresa, Algorta, Mina Despreciada, Chacanca, Miraje, Catico, Mejillones, Baquedano, Mantos Blancos, Pampa Unión, Sierra Gorda, Concepción, La Paloma, Estación Chela y Taltal	40%
El personal que preste sus servicios en Ascotan, Socaire, Peine, Caspana, Monturaquí, Ollague, Ujina (ex collahuasi), Río Grande, Toconce, Socopa, Amincha e Inacaliri, Tendrá el	80%
PROVINCIA DE ATACAMA	25%

El personal que preste sus servicios en las localidades de Salado, Pueblo Hundido, Llanta, Totaralillo, Las Juntas, Tierra Amarilla, San Antonio, Los Loros, Bordos, pabellón, El tránsito, Conay, La Pampa, El Corral, la Higuera, San Félix, La Majada, Retamo, Domeyko, Viscachitas, carrizalillo, Carrizal Alto y Carrizal Bajo, tendrá el	35%
El personal que preste sus servicios en Potrerillos, El salvador, La Polvorá y Azufrena, tendrá el	55%
PROVINCIA DE COQUIMBO	105%
El personal que preste sus servicios en los departamentos de Elqui, Ovalle, Combarbalá, e Illapel, tendrá	15%
El personal que preste sus servicios en la localidades de Rivadavia, Juntas de Ovalle, Rapel y Cogotí el 18, tendrá	25%
El personal que preste sus servicios en las localidades deTulahuén y Huanta, tendrá el	30%
El personal que preste sus servicios en la localidad de El chañar y Juntas, tendrá el	35%
PROVINCIA DE ACONCAGUA	
El personal que preste sus servicios en las localidades de Alicahue, Cerro Negro, y Chicoloco y los distritos Pedernal, Chalaco y El Sobrante, tendrá el	10%
El personal que preste sus servicios en las localidades de San Francisco, Alto de Campos de Ahumada, El Tártaro, Retén y Refujio Militar de los Patos tendrá el	15%
El personal que preste sus servicios en la localidad de Río Blanco y Refujio militar de Juncal, tendrá el	20%
El personal que preste sus servicios en la localidad de Caracoles, tendrá el	40%
PROVINCIA DE VALPARAISO	
El personal que preste sus servicios en LA Isla de Juan Fernandez, tendrá el	70%
El personal que preste sus servicios en el Departamemto de Isla de Pascua, tendrá el	140%
PROVINCIA DE SANTIAGO	
El personal que preste sus servicios en las Melosas, Los Queltehues, El Volcán, San Gabriel, Los Maitenes, Bocatoma, y los Retenes de Pérez Caldera y Farellones, tendrá el	10%
El personal que preste sus servicios en Embalse y Avanzada El Yeso, tendrá el	20%
PROVINCIA DE O'HIGGINS	
El personal que preste sus servicios en la localidad de Sewell, tendrá el	10%
PROVINCIA DE COLCHAGUA	
El personal que preste sus servicios en la localidad de Puente Negro, tendrá el	10%

PROVINCIA DE CURICO		
El personal que preste sus servicios en la localidad de Los Queñes, La Jaula Y Potrero Grande, tendrá el		10%
PROVINCIA DE TALCA		
El personal que preste sus servicios en el Departamemto de Curepto, y en las localidades de Coipué, Huenchullami, Rapilermo, Estancadilla, Pumunul, Macal, Llongocura, Las Trancas, Los cipreses, La Mina y Paso Nevado, tendrá el		25%
PROVINCIA DE MAULE		
El personal que preste sus servicios en las localidades de Putú, Toconey, Empedrado y Faro Carranza, tendrá el		20%
PROVINCIA DE LINARES		
El personal que preste sus servicios en las localidades de Quebrada de Medina, Rari, Pejerrey, Vega de Salas y Confluencia, Lomas de Vasquez, Vega de las Casas, Cajón de los Hualles, Bullileo, Los Canelos, Junquillo y las Guardias, tendrá el		40%
PROVINCIA DE ÑUBLE		
El personal que preste sus servicios en el Departamento del Itata y en las comunas de San Carlos, Ñiquén, San Fabián de Alico, Pemuco, San Nicolas, El Carmen, yungay y Tucapel, tendrá el		25%
El personal que preste sus servicios en la localidad de Atacalco		30%
PROVINCIA DE CONCEPCION		20%
El personal que preste sus servicios en las localidades de Canancia, Quilaco, Quilacoya, San Onofre, Millahue, Pichaco, Las Ulloas, Las Margaritas Y Las Patahuas, tendrá el		25%
PROVINCIA DEL BIO BIO		15%
El personal que preste sus servicios en la subdelegación de Quilleco y Refugio mariscal Alcázar, tendrá el		25%
PROVINCIA DE ARAUCO		25%
El personal que preste sus servicios en la Isla Santa María y en la Isla Mocha, tendrá el		35%
PROVINCIA DE MALLECO		15%
El personal que preste sus servicios en el departamento de Curacautín, tendrá el		35%
El personal que preste sus servicios en las localidades de de Villa Portales, Malalcahuello, Troyo, Liucura, Sierra Nevada, Icalma y Punta de Rieles, tendrá el		55%
PROVINCIA DE CAUTIN		15%
El personal que preste sus servicios en las localidades de Trovolhue, Tierra Impehue, Loncoyano, Huamaqui, comunas de puerto Saavedra, Toltén, Loncoche, Villa Rica, y Pucón, tendrá el		20%

El personal que preste sus servicios en la zona de Llaima, tendrá el	35%
PROVINCIA DE VALDIVIA	15%
El personal que preste sus servicios en las localidades de Rinihue, Quechumalal, Puñir, Toledo, Choshuenco, Liquiñe, Lican-Ray, Coñaripe, Huahun y Refugio Militar Choshuenco, tendrá el	30%
PROVINCIA DE OSORNO	15%
El personal que preste sus servicios en las localidades de San Juan de la costa, Hueyusca y Riachuelo, tendrá el	25%
El personal que preste sus servicios en las localidades de Peyehue, Refugio Militar Antillanca y Retén de Carabineros Pajaritos, tendrá el	30%
PROVINCIA DE LLANQUIHUE	15%
El personal que preste sus servicios en los departamentos de Maullín y Calbuco, y en Puerto Varas, tendrá el	20%
El personal que preste sus servicios en la Subdelegación de Cochamó, Distrito de Llanada Grande, Lenca, Contao, Hualaihué, Lleguiman, Quillarpe, Punta Quillarpe y Piedra Azul y en las localidades de Los Pinis, El Ilolle, Daitao, El Dao, Coleco, Abtao, Aguantao, Huaiquén, Chayahue, Huito, El Rosario, Siete Colinas, Rulo, San Agustín y Peulla, tendrá el	35%
El personal que preste sus servicios en Las islas de la provincia, tendrá el	40%
El personal que preste sus servicios en las localidades de Paso Bolsón y Paso León, tendrá el	70%
PROVINCIA DE CHILOE	40%
El personal que preste sus servicios en Chiloé Continental y demás Islas de la provincia, con la excepción de la Isla de Chiloé, tendrá el	70%
El personal que preste sus servicios en Isla Huafo, Isla Desertores, Archipiélagos de las Guatecas, Melinka, Futalefú, Chaitén, Palena, Faros Rapel y Anchilú, tendrá el	90%
PROVINCIA DE AYSÉN	60%
El personal que preste sus servicios en Puerto Aysén, Puerto Chacabuco, Villa Manihuales, Coyhaique Alto, Balmaceda, Valle Simpson, El Blanco, Criadero Militar las Bandurrias y Puerto Viejo, tendrá el	105%
El personal que preste sus servicios en Chile Chico, Baker, Lago Castor, Lago Ingeniero Ibáñez, la Colonia, Río Mayer, Ushuaia, Puerto Aguirre, Puerto Cisnes, Puerto Bonito, Puyuhuapi, Lago Verde, La Tapera, Cochrane, caleta Tortel, Lago O'Higgins, Lago General Carrera, Faro San Pedro y Faro Rapel, tendrá el	125%
PROVINCIA DE MAGALLANES	70%
El personal que preste sus servicios en los departamentos de Última Esperanza y Tierra del Fuego, tendrá el	85%
El personal que preste sus servicios en las localidades de San Pedro, Muñoz Gamero, Villa Tehuelche y Cutter Cover, Punta Delgada y Dugenes, Isla Dawson, Tendencia Monte Aymond y Retenes Morro	95%

Chico, cañadón grande y Teniente Merino, tendrá el		
El personal que preste sus servicios en Puerto Williams e isla Navarino, tendrá el		105%
El personal que preste sus servicios en Puerto Edén, yendegala, Islas Picton, Lenox y Nueva, Puestos Vigías dependientes de la Base naval Williams, tendrá el		115%
El personal que preste sus servicios en Isla Guarello, Islotes Evangelistas y Faros Félix y Fair Way, tendrá el		125%
El personal que preste sus servicios en la Isla Diego Ramírez, tendrá el		190%
Ollague		80%
San Pedro de Atacama		50%
Los Vilos, Salamanca, San Ignacio, Pinto, Chillán, Coihueco, Bulnes, Quillón, Antuco		15%
Las Guaitecas		125%

Anexo N° 3: Porcentajes Asignación de zona extremas.

Porcentajes de Asignación de Zona

I Región.

Arica	40%	Isluga	80%
Belén	80%	Iluta	55%
Camarones	55%	Mamiña	80%
Camíña	80%	Negreiros	55%
Cancosa	80%	Pachica	80%
Caquena	80%	Parinacota	80%
Cariquima	80%	Pica	55%
Codpa	55%	Pintados	55%
Colchane	80%	Pisagua	55%
Cuya	80%	Poconchile	55%
Chapiquiña	80%	Pozo Almonte	55%
General Lagos	55%	Puquios	55%
Guatacondo	80%	Putre	80%
Huara	55%	Visviri	80%
Iquique	40%	Zapiga	55%

Provincias de Chiloé y Palena

Achao	70%	Isla Gualo	90%
Ancud	40%	Palena	90%
Castro	40%	Puqueldón	70%
Curaco de Vélez	70%	Quellén	40%
Chatitén	90%	Quellón	40%
Chonchi	40%	Quemchi	40%
Dalcahue	40%	Quinchao	70%
Futaleufú	90%	Río Negro	70%
Hualaihue	70%	Vodudahue	70%

XI Región

Balmaceda	105%	Pto. Aisén	105%
Cochrane	125%	Pto. Cisnes	125%
Coyhaique	105%	Pto. Chacabuco	65%
Chile Chico	125%	Pto. Ingeniero Ibáñez	125%
La Tapera	125%	Puyuhuapi	125%
Lago Verde	125%	Tortel	125%
Melinka	90%	Pto. Aguirre.	125%

XII Región

Antártica	600%	Pto. Natales	85%
Cerro Sombrero	85%	Pto. Toro	105%
Cruz del Sur	70%	Pto. Williams	105%
Cullén	85%	Punta Arenas	70%
I. Diego Ramírez	190%	Punta Delgada	95%
I. Guarello	125%	Río Verde	70%
Is. Evangelista	125%	San Gregorio	70%
Is. Picton, Lenox y Nueva	115%	Torres del Paine	85%
Porvenir	85%	Zimaukel	85%
Puerto Edén	115%	Villa Tehuelche	95%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 4: Porcentajes reajuste remuneraciones del sector público.

Ley N°	Fecha publicación	% Reajuste
19.007	22-11-1990	25%
19.104	07-12-1991	18%
19.185	12-12-1992	14%
19.267	27-11-1993	15%
19.355	02-12-1994	12,2%
19.429	30-11-1995	11%
19.485	29-11-1996	9,9%
19.533	19-11-1997	6%
19.595	02-12-1998	5%
19.649	02-12-1999	4,9%
19.703	04-12-2000	4,3%
19.775	30-11-2001	4,5%
19.843	05-12-2002	3%
19.917	04-12-2003	2,7%
19.985	02-12-2004	3,5%
20.079	30-11-2005	5%
20.143	13-12-2006	5,2%
20.233	06-12-2007	6,9%
20.313	04-12-2008	10%

Anexo N° 5: Tabla porcentajes cotizaciones AFP

Cotización Previsional Obligatoria al fondo de pensiones - AFP			
A.F.P	Octubre 2008		
	Afiliados Dependientes	Afiliados Independientes	Afiliados sin derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia
CAPITAL	12,64	12,64	11,40
CUPRUM	12,69	12,69	11,90
HABITAT	12,64	12,64	11,36
PLANVITAL	13,61	13,61	11,30
PROVIDA	12,64	12,64	11,54
A.F.P	Noviembre 2008		
	Afiliados Dependientes	Afiliados Independientes	Afiliados sin derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia
CAPITAL	12,64	12,64	11,40
CUPRUM	12,69	12,69	11,90
HABITAT	12,64	12,64	11,36
PLANVITAL	13,61	13,61	11,30
PROVIDA	12,64	12,64	11,54

Anexo N° 6: Tabla Ingreso Mínimos

Ingresos Mínimos Mensuales (*)	
Trabajadores mayores de 18 y menores de 65 años	\$ 159.000
Trabajadores menores de 18 y mayores de 65 años	\$ 118.690
Para fines no remuneracionales	\$ 102.558
Trabajadores de casa particular	\$ 119.250
Ingreso mínimo docente (**)	\$ 503.053

Ley N° 20.279, publicada en el D.O. 01.07.2008

Ley N° 20.158, Art. 13 D.O. 29.12.2006

Anexo N° 7: Tablas Impuesto Único de segunda categoría

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO Octubre 2007					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	-.-	455.611,50	0,00	0,00	Exento
	455.611,51	1.012.470,00	0,05	22.780,58	3%
	1.012.470,01	1.687.450,00	0,10	73.404,08	6%
	1.687.450,01	2.362.430,00	0,15	157.776,58	8%
	2.362.430,01	3.037.410,00	0,25	394.019,58	12%
	3.037.410,01	4.049.880,00	0,32	606.638,28	17%
	4.049.880,01	5.062.350,00	0,37	809.132,28	21%
	5.062.350,01	y más	0,40	961.002,78	Más de 21%

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO					
Noviembre 2007					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	460.620,00	0,00	0,00	Exento
	460.620,01	1.023.600,00	0,05	23.031,00	3%
	1.023.600,01	1.706.000,00	0,10	74.211,00	6%
	1.706.000,01	2.388.400,00	0,15	159.511,00	8%
	2.388.400,01	3.070.800,00	0,25	398.351,00	12%
	3.070.800,01	4.094.400,00	0,32	613.307,00	17%
	4.094.400,01	5.118.000,00	0,37	818.027,00	21%
	5.118.000,01	y más	0,40	971.567,00	Más de 21%
MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO					
Diciembre 2007					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	461.997,00	0,00	0,00	Exento
	461.997,01	1.026.660,00	0,05	23.099,85	3%
	1.026.660,01	1.711.100,00	0,10	74.432,85	6%
	1.711.100,01	2.395.540,00	0,15	159.987,85	8%
	2.395.540,01	3.079.980,00	0,25	399.541,85	12%
	3.079.980,01	4.106.640,00	0,32	615.140,45	17%
	4.106.640,01	5.133.300,00	0,37	820.472,45	21%
	5.133.300,01	y más	0,40	974.471,45	Más de 21%

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO					
Octubre 2008					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	498.285,00	0,00	0,00	Exento
	498.285,01	1.107.300,00	0,05	24.914,25	3%
	1.107.300,01	1.845.500,00	0,10	80.279,25	6%
	1.845.500,01	2.583.700,00	0,15	172.554,25	8%
	2.583.700,01	3.321.900,00	0,25	430.924,25	12%
	3.321.900,01	4.429.200,00	0,32	663.457,25	17%
	4.429.200,01	5.536.500,00	0,37	884.917,25	21%
	5.536.500,01	Y MAS	0,40	1.051.012,25	Más de 21%

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO					
Noviembre 2008					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	503.766,00	0,00	0,00	Exento
	503.766,01	1.119.480,00	0,05	25.188,30	3%
	1.119.480,01	1.865.800,00	0,10	81.162,30	6%
	1.865.800,01	2.612.120,00	0,15	174.452,30	8%
	2.612.120,01	3.358.440,00	0,25	435.664,30	12%
	3.358.440,01	4.477.920,00	0,32	670.755,10	17%
	4.477.920,01	5.597.400,00	0,37	894.651,10	21%
	5.597.400,01	Y MAS	0,40	1.062.573,10	Más de 21%

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO					
Diciembre 2008					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	508.302,00	0,00	0,00	Exento
	508.302,01	1.129.560,00	0,05	25.415,10	3%
	1.129.560,01	1.882.600,00	0,10	81.893,10	6%
	1.882.600,01	2.635.640,00	0,15	176.023,10	8%
	2.635.640,01	3.388.680,00	0,25	439.587,10	12%
	3.388.680,01	4.518.240,00	0,32	676.794,70	17%
	4.518.240,01	5.647.800,00	0,37	902.706,70	21%
	5.647.800,01	Y MAS	0,40	1.072.140,70	Más de 21%

Anexo N° 8: Tablas de Unidad de Fomento

U F 2 0 0 7												
Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	18.335,20	18.339,32	18.383,35	18.371,78	18.416,12	18.517,75	18.627,89	18.782,07	18.978,97	19.185,94	19.398,81	19.496,43
2	18.334,01	18.339,92	18.385,32	18.370,59	18.418,57	18.521,32	18.631,60	18.787,50	18.985,67	19.192,93	19.405,65	19.498,38
3	18.332,83	18.340,51	18.387,29	18.369,41	18.421,03	18.524,89	18.635,32	18.792,93	18.992,37	19.199,93	19.412,50	19.500,32
4	18.331,64	18.341,10	18.389,25	18.368,22	18.423,48	18.528,47	18.639,04	18.798,36	18.999,08	19.206,94	19.419,36	19.502,27
5	18.330,46	18.341,69	18.391,22	18.367,04	18.425,93	18.532,04	18.642,75	18.803,80	19.005,78	19.213,94	19.426,21	19.504,22
6	18.329,28	18.342,28	18.393,19	18.365,85	18.428,38	18.535,62	18.646,47	18.809,23	19.012,49	19.220,95	19.433,07	19.506,17
7	18.328,09	18.342,87	18.395,16	18.364,66	18.430,83	18.539,20	18.650,19	18.814,67	19.019,20	19.227,96	19.439,93	19.508,11
8	18.326,91	18.343,46	18.397,12	18.363,48	18.433,29	18.542,78	18.653,91	18.820,11	19.025,92	19.234,97	19.446,79	19.510,06
9	18.325,73	18.344,06	18.399,09	18.362,29	18.435,74	18.546,35	18.657,63	18.825,55	19.032,63	19.241,99	19.453,65	19.512,01
10	18.326,32	18.346,02	18.397,90	18.364,73	18.439,30	18.550,05	18.663,02	18.832,19	19.039,57	19.248,78	19.455,59	19.517,03
11	18.326,91	18.347,99	18.396,71	18.367,18	18.442,86	18.553,75	18.668,42	18.838,84	19.046,52	19.255,58	19.457,54	19.522,04
12	18.327,50	18.349,95	18.395,53	18.369,62	18.446,42	18.557,45	18.673,81	18.845,49	19.053,46	19.262,37	19.459,48	19.527,06
13	18.328,09	18.351,91	18.394,34	18.372,07	18.449,98	18.561,15	18.679,21	18.852,14	19.060,41	19.269,17	19.461,42	19.532,08

14	18.328,68	18.353,88	18.393,15	18.374,51	18.453,54	18.564,85	18.684,61	18.858,80	19.067,36	19.275,97	19.463,36	19.537,10
15	18.329,28	18.355,84	18.391,96	18.376,96	18.457,10	18.568,55	18.690,01	18.865,45	19.074,32	19.282,78	19.465,31	19.542,13
16	18.329,87	18.357,80	18.390,77	18.379,40	18.460,66	18.572,26	18.695,42	18.872,11	19.081,28	19.289,58	19.467,25	19.547,15
17	18.330,46	18.359,77	18.389,59	18.381,85	18.464,22	18.575,96	18.700,82	18.878,77	19.088,24	19.296,39	19.469,20	19.552,17
18	18.331,05	18.361,73	18.388,40	18.384,29	18.467,79	18.579,66	18.706,23	18.885,44	19.095,20	19.303,20	19.471,14	19.557,20
19	18.331,64	18.363,70	18.387,21	18.386,74	18.471,35	18.583,37	18.711,63	18.892,10	19.102,16	19.310,02	19.473,08	19.562,23
20	18.332,23	18.365,66	18.386,02	18.389,19	18.474,91	18.587,07	18.717,04	18.898,77	19.109,13	19.316,83	19.475,03	19.567,26
21	18.332,82	18.367,63	18.384,84	18.391,63	18.478,48	18.590,78	18.722,45	18.905,44	19.116,10	19.323,65	19.476,97	19.572,29
22	18.333,41	18.369,59	18.383,65	18.394,08	18.482,05	18.594,49	18.727,86	18.912,11	19.123,07	19.330,47	19.478,92	19.577,32
23	18.334,00	18.371,56	18.382,46	18.396,53	18.485,61	18.598,20	18.733,28	18.918,79	19.130,05	19.337,29	19.480,86	19.582,35
24	18.334,60	18.373,52	18.381,28	18.398,98	18.489,18	18.601,91	18.738,69	18.925,47	19.137,02	19.344,12	19.482,81	19.587,39
25	18.335,19	18.375,49	18.380,09	18.401,43	18.492,75	18.605,62	18.744,11	18.932,15	19.144,00	19.350,95	19.484,75	19.592,42
26	18.335,78	18.377,45	18.378,90	18.403,88	18.496,32	18.609,33	18.749,53	18.938,83	19.150,99	19.357,78	19.486,70	19.597,46
27	18.336,37	18.379,42	18.377,71	18.406,32	18.499,89	18.613,04	18.754,95	18.945,51	19.157,97	19.364,61	19.488,65	19.602,49
28	18.336,96	18.381,39	18.376,53	18.408,77	18.503,46	18.616,75	18.760,37	18.952,20	19.164,96	19.371,44	19.490,59	19.607,53
29	18.337,55		18.375,34	18.411,22	18.507,03	18.620,46	18.765,79	18.958,89	19.171,95	19.378,28	19.492,54	19.612,57
30	18.338,14		18.374,15	18.413,67	18.510,60	18.624,17	18.771,22	18.965,58	19.178,94	19.385,12	19.494,48	19.617,62
31	18.338,73		18.372,97		18.514,17		18.776,64	18.972,28		19.391,96		19.622,66

U F 2 0 0 8												
Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	19.627,70	19.741,03	19.766,45	19.825,08	19.961,82	20.063,62	20.260,76	20.551,08	20.798,32	20.994,61	21.216,34	21.416,58
2	19.632,75	19.744,20	19.766,45	19.827,63	19.967,13	20.066,20	20.268,82	20.560,95	20.805,66	21.000,88	21.223,83	21.422,97
3	19.637,80	19.747,38	19.766,45	19.830,19	19.972,43	20.068,78	20.276,88	20.570,83	20.813,01	21.007,16	21.231,32	21.429,37
4	19.642,85	19.750,56	19.766,45	19.832,74	19.977,74	20.071,37	20.284,94	20.580,71	20.820,35	21.013,43	21.238,81	21.435,77
5	19.647,89	19.753,73	19.766,45	19.835,30	19.983,04	20.073,95	20.293,01	20.590,59	20.827,70	21.019,71	21.246,31	21.442,18
6	19.652,95	19.756,91	19.766,45	19.837,85	19.988,35	20.076,54	20.301,08	20.600,49	20.835,05	21.025,99	21.253,81	21.448,58
7	19.658,00	19.760,09	19.766,45	19.840,41	19.993,66	20.079,13	20.309,15	20.610,38	20.842,41	21.032,27	21.261,31	21.454,99
8	19.663,05	19.763,27	19.766,45	19.842,96	19.998,97	20.081,71	20.317,23	20.620,28	20.849,76	21.038,55	21.268,82	21.461,40
9	19.668,11	19.766,45	19.766,45	19.845,52	20.004,28	20.084,30	20.325,31	20.630,19	20.857,12	21.044,83	21.276,32	21.467,81
10	19.671,27	19.766,45	19.769,00	19.850,79	20.006,86	20.092,29	20.335,07	20.637,47	20.863,35	21.052,26	21.282,68	21.467,12
11	19.674,44	19.766,45	19.771,54	19.856,06	20.009,43	20.100,28	20.344,84	20.644,76	20.869,58	21.059,69	21.289,03	21.466,42
12	19.677,61	19.766,45	19.774,09	19.861,34	20.012,01	20.108,27	20.354,62	20.652,04	20.875,82	21.067,12	21.295,39	21.465,73
13	19.680,77	19.766,45	19.776,63	19.866,62	20.014,59	20.116,27	20.364,39	20.659,33	20.882,05	21.074,56	21.301,75	21.465,04
14	19.683,94	19.766,45	19.779,18	19.871,89	20.017,16	20.124,27	20.374,18	20.666,62	20.888,29	21.082,00	21.308,12	21.464,35
15	19.687,11	19.766,45	19.781,73	19.877,17	20.019,74	20.132,27	20.383,97	20.673,92	20.894,53	21.089,44	21.314,48	21.463,65
16	19.690,27	19.766,45	19.784,28	19.882,45	20.022,32	20.140,28	20.393,76	20.681,22	20.900,77	21.096,88	21.320,85	21.462,96
17	19.693,44	19.766,45	19.786,82	19.887,73	20.024,90	20.148,29	20.403,55	20.688,52	20.907,01	21.104,33	21.327,22	21.462,27
18	19.696,61	19.766,45	19.789,37	19.893,02	20.027,48	20.156,30	20.413,36	20.695,82	20.913,26	21.111,78	21.333,59	21.461,58
19	19.699,78	19.766,45	19.791,92	19.898,30	20.030,06	20.164,32	20.423,16	20.703,12	20.919,50	21.119,23	21.339,96	21.460,88

20	19.702,95	19.766,45	19.794,47	19.903,59	20.032,64	20.172,34	20.432,97	20.710,43	20.925,75	21.126,68	21.346,33	21.460,19
21	19.706,12	19.766,45	19.797,02	19.908,87	20.035,22	20.180,36	20.442,79	20.717,74	20.932,00	21.134,14	21.352,71	21.459,50
22	19.709,29	19.766,45	19.799,57	19.914,16	20.037,80	20.188,39	20.452,61	20.725,05	20.938,26	21.141,60	21.359,09	21.458,80
23	19.712,46	19.766,45	19.802,12	19.919,45	20.040,38	20.196,41	20.462,44	20.732,37	20.944,51	21.149,06	21.365,47	21.458,11
24	19.715,63	19.766,45	19.804,67	19.924,74	20.042,96	20.204,45	20.472,27	20.739,69	20.950,77	21.156,53	21.371,85	21.457,42
25	19.718,81	19.766,45	19.807,22	19.930,04	20.045,54	20.212,48	20.482,10	20.747,01	20.957,02	21.163,99	21.378,23	21.456,73
26	19.721,98	19.766,45	19.809,77	19.935,33	20.048,12	20.220,52	20.491,94	20.754,33	20.963,28	21.171,46	21.384,62	21.456,03
27	19.725,15	19.766,45	19.812,32	19.940,63	20.050,70	20.228,56	20.501,78	20.761,65	20.969,55	21.178,94	21.391,01	21.455,34
28	19.728,33	19.766,45	19.814,87	19.945,92	20.053,28	20.236,61	20.511,63	20.768,98	20.975,81	21.186,41	21.397,40	21.454,65
29	19.731,50	19.766,45	19.817,42	19.951,22	20.055,87	20.244,65	20.521,49	20.776,31	20.982,08	21.193,89	21.403,79	21.453,96
30	19.734,67		19.819,98	19.956,52	20.058,45	20.252,71	20.531,34	20.783,65	20.988,34	21.201,37	21.410,18	21.453,26
31	19.737,85		19.822,53		20.061,03		20.541,21	20.790,98		21.208,85		21.452,57

Anexo Nº 9: Tabla Corrección Monetaria 2007

PORCENTAJES DE ACTUALIZACION CORRECCION MONETARIA (TERMINO DE GIRO) Año: 2007												
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Capital Inicial	0,1	0,4	0,2	0,7	1,2	1,9	2,8	4,0	5,1	6,3	6,6	7,4
Enero		0,3	0,1	0,6	1,1	1,8	2,7	3,9	5,0	6,2	6,5	7,3
Febrero			-0,2	0,3	0,8	1,5	2,4	3,6	4,7	5,9	6,2	7,0
Marzo				0,4	1,0	1,6	2,6	3,7	4,9	6,1	6,4	7,2
Abril					0,6	1,2	2,1	3,3	4,4	5,6	5,9	6,7
Mayo						0,6	1,6	2,7	3,8	5,0	5,3	6,1
Junio							0,9	2,1	3,2	4,4	4,7	5,5
Julio								1,1	2,2	3,4	3,7	4,5
Agosto									1,1	2,2	2,5	3,3
Septiembre										1,1	1,4	2,2
Octubre											0,3	1,1
Noviembre												0,8
Diciembre												0,0

NOTA: Se hace presente, que de acuerdo a las disposiciones que rigen el sistema de corrección monetaria de la Ley de la Renta, cuando el porcentaje de reajuste da como resultado un valor negativo, dicho valor no debe considerarse, igualándose éste a un valor cero (0), normativa que rige tanto para los efectos de la aplicación de las normas sobre corrección monetaria para ejercicios o períodos finalizados al 31 de diciembre de cada año como para los términos de giro y demás situaciones de reajustabilidad que establece dicho texto legal.

Anexo N° 10: Tabla Nomina de vida útil de los bienes

NOMINA DE BIENES SEGÚN ACTIVIDADES	NUEVA VIDA UTIL NORMAL	DEPRECIACION ACCELERADA
A.- <u>ACTIVOS GENERICOS</u>		
1) Construcciones con estructuras de acero, cubierta y entresijos de perfiles acero o losas hormigón armado.	80	26
2) Edificios, casas y otras construcciones, con muros de ladrillos o de hormigón, con cadenas, pilares y vigas hormigón armado, con o sin losas.	50	16
3) Edificios fábricas de material sólido albañilería de ladrillo, de concreto armado y estructura metálica.	40	13
4) Construcciones de adobe o madera en general.	30	10
5) Galpones de madera o estructura metálica.	20	6
6) Otras construcciones definitivas (ejemplos: caminos, puentes, túneles, vías férreas, etc.).	20	6
7) Construcciones provisorias.	10	3
8) Instalaciones en general (ejemplos: eléctricas, de oficina, etc.).	10	3
9) Camiones de uso general.	7	2
10) Camionetas y jeeps.	7	2
11) Automóviles	7	2
12) Microbuses, taxibuses, furgones y similares.	7	2
13) Motos en general.	7	2
14) Remolques, semirremolques y carros de arrastre.	7	2
15) Maquinarias y equipos en general.	15	5
16) Balanzas, hornos microondas, refrigeradores, conservadoras, vitrinas refrigeradas y cocinas.	9	3
17) Equipos de aire y cámaras de refrigeración.	10	3
18) Herramientas pesadas.	8	2
19) Herramientas livianas.	3	1
20) Letreros camineros y luminosos.	10	3
21) Útiles de oficina (ejemplos: máquina de escribir, fotocopiadora, etc.).	3	1
22) Muebles y enseres.	7	2
23) Sistemas computacionales, computadores, periféricos, y similares (ejemplos: cajeros automáticos, cajas registradoras, etc.).	6	2
24) Estanques	10	3
25) Equipos médicos en general.	8	2
26) Equipos de vigilancia y detección y control de incendios, alarmas.	7	2
27) Envases en general.	6	2
28) Equipo de audio y video.	6	2
29) Material de audio y video.	5	1

