
LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 42.909

Viernes 19 de Marzo de 2021

Página 1 de 42

Normas Generales

CVE 1911310

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

APRUEBA MANUAL SUPLEMENTO LIBRO DE REMUNERACIONES ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y FIJA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

(Resolución)

Núm. 285 exenta.- Santiago, 11 de marzo de 2021.

Vistos:

1. El DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. Los artículos 62 y 505, del Código del Trabajo.
3. Los artículos 2 y 19 del DL 3.500, de 1980.
4. El artículo 185 del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud.
5. Los artículos 5 y 10 de la ley 19.728, de 2001.
6. El artículo 76 de la ley N° 18.482, de 1985.
7. Los artículos 19 y siguientes de la ley 18.833, de 1989.
8. Ley N° 16.744, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y su normativa complementaria.
9. Lo dispuesto en la ley N° 19.880, de 2003.
10. Resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.
11. Resolución exenta N° 29 de 09.03.2021 del Servicio de Impuestos Internos, que autoriza a contribuyentes que indica para llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica y da por cumplida obligación de timbrado del mismo.
12. Manual Suplemento del Libro de Remuneraciones Electrónico.

Considerando:

1. Que, el legislador ha conferido a la Dirección del Trabajo la potestad de fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo.
2. Que, en el marco de dicha facultad de fiscalización y en virtud de lo establecido en la ley N° 19.880, la Dirección del Trabajo ha establecido un procedimiento que permite efectuar de manera expedita, eficiente y eficaz, la fiscalización de la legislación laboral, a través de la implementación del Libro de Remuneraciones Electrónico.
3. Que, el Libro de Remuneraciones Electrónico implica poner a disposición de empleadores recursos tecnológicos que facilitan el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y que constituyen herramientas que mejoran la interacción de los ciudadanos con el Estado.
4. Que, para un uso adecuado de la plataforma Libro de Remuneraciones Electrónico es imperativo que la Dirección del Trabajo establezca las reglas sobre su funcionamiento mediante la definición del conjunto de campos que deben ser informados por los empleadores, mismos que tienden a establecer una estandarización a nivel nacional entre los diversos haberes y descuentos remuneracionales en cuanto a su denominación y efectos jurídicos.
5. Que, con tal objetivo la Dirección del Trabajo ha establecido un manual denominado "Suplemento del Libro de Remuneraciones Electrónico", que establece el contenido del Libro de Remuneraciones Electrónico, y describe la denominación de los campos que deben ser informados por los empleadores, la categoría a que pertenecen (individualización del trabajador, haberes, descuentos, aportes del empleador, o totales), el código asignado, y una orientación operativa y jurídica para su uso.

Resuelvo:

1. Apruébese el manual “Suplemento del Libro de Remuneraciones Electrónico”, que forma parte integrante de la presente resolución, y que se constituye como el cuerpo normativo que regula en cuanto a su contenido la operación de la plataforma Libro de Remuneraciones Electrónico.

2. Establécese que el “Suplemento del Libro de Remuneraciones Electrónico” pasa a ser de uso obligatorio para los funcionarios de las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo y del nivel central de la Dirección del Trabajo, que desempeñen labores de fiscalización u operación de la plataforma Libro de Remuneraciones Electrónico, verificando el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo.

3. Fíjese como fecha de entrada en vigencia del contenido de la primera edición del manual “Suplemento Libro de Remuneraciones Electrónico” el día 15 de marzo de 2021.

Anótese, comuníquese y publíquese en extracto.- Lilia Jerez Arévalo, Directora del Trabajo.

Índice

- I. Abreviaturas
- II. Presentación
- III. Las Remuneraciones su Tratamiento Previsional y Tributario
 - A. Definiciones
 - B. Reliquidación de remuneraciones devengadas en más de un período.
 - a. Reliquidación de remuneraciones para efectos previsionales.
 - b. Reliquidación de remuneraciones para efectos tributarios.
 - C. Tratamiento indemnizaciones por término de contrato
 - a. Clasificación de las Indemnizaciones por término de contrato de trabajo
 - 1) Indemnizaciones legales:
 - (i) Indemnización por años de servicio
 - (ii) Indemnización sustitutiva del aviso previo
 - (iii) Indemnización por feriado legal, proporcional y progresivo
 - (iv) Indemnización por tiempo servido en contrato por obra o faena determinada
 - 2) Indemnizaciones pactadas colectivamente:
 - 3) Indemnización contractual por término de contrato
 - 4) Indemnización voluntaria por término de contrato
 - b. Tributación Indemnizaciones contractuales y voluntarias por término de contrato de trabajo
- IV. Estructura del Libro de Remuneraciones Electrónico
 - A. Datos de identificación del Trabajador (Cód 11xx)
 - 1) Rut trabajador (cód 1101)
 - 2) Fecha inicio contrato (cód 1102)
 - 3) Fecha de término de contrato (cód 1103)
 - 4) Causal de término del contrato (cód 1104)
 - 5) Región de prestación de los servicios (cód 1105)
 - 6) Comuna de prestación de los servicios (cód 1106)
 - 7) Tipo de impuesto a la renta (cód 1170)
 - (i) Impuesto único de Segunda Categoría:
 - (ii) Impuesto único obrero agrícola:
 - (iii) Impuesto Adicional
 - 8) Técnico extranjero exención de cotizaciones previsionales (Ley 18.156) (cód 1146)
 - 9) Código tipo de jornada (cód 1107)
 - 10) Persona con discapacidad/pensionado por invalidez (cód 1108)
 - 11) Pensionado por vejez (cód 1109)
 - 12) AFP (cód 1141)
 - 13) IPS (ExINP) (cód 1142)
 - 14) FONASA / ISAPRE (cód 1143)
 - 15) AFC (cód 1151)
 - 16) CCAF (cód 1110)
 - 17) Org. Administrador Ley 16.744 (cód 1152)
 - 18) Número cargas familiares legales autorizadas (cód 1111)
 - 19) Número de cargas familiares maternas (cód 1112)
 - 20) Número de cargas familiares invalidez (cód 1113)
 - 21) Tramo asignación familiar (cód 1114)

- 22) Rut organización sindical 1 (cód 1171)
 - 23) Rut organización sindical 2 (cód 1172)
 - 24) Rut organización sindical 3 (cód 1173)
 - 25) Rut organización sindical 4 (cód 1174)
 - 26) Rut organización sindical 5 (cód 1175)
 - 27) Rut organización sindical 6 (cód 1176)
 - 28) Rut organización sindical 7 (cód 1177)
 - 29) Rut organización sindical 8 (cód 1178)
 - 30) Rut organización sindical 9 (cód 1179)
 - 31) Rut organización sindical 10 (cód 1180)
 - 32) Número de días trabajados en el mes (cód 1115)
 - (i) Incorporación laboral luego de iniciado el ciclo mensual:
 - (ii) Inasistencia por licencia médica:
 - (iii) Ausencias laborales:
 - 33) Número días de licencia médica en el mes (cód 1116)
 - 34) Número días de vacaciones en el mes (cód 1117)
 - 35) Subsidio trabajador Joven (cód 1118)
 - 36) Puesto trabajo pesado (cód 1154)
 - 37) Ahorro previsional voluntario individual (cód 1155)
 - 38) Ahorro previsional voluntario colectivo (cód 1157)
 - 39) Indemnización a todo evento (art 164) (cód 1131)
 - 40) Tasa indemnización a todo evento (Art 164) (cód 1132)
- B. Haberes (Cód 2xxx)
- a. Haberes Imponibles y Tributables (Cód 21xx).
 - 1) Sueldo (cód 2101)
 - 2) Sobresueldo (cód 2102)
 - (i) Cálculo hora extraordinaria para trabajador con sueldo mensual y jornada de 45 horas semanales.
 - (ii) Cálculo hora extraordinaria para trabajador con sueldo semanal.
 - (iii) Cálculo hora extraordinaria para trabajador con sueldo diario y jornada de 45 horas semanales.
 - 3) Comisiones (mensual) (cód 2103)
 - 4) Semana corrida mensual (Art 45) (cód 2104)
 - 5) Participación (mensual) (cód 2105)
 - 6) Gratificación (mensual) (cód 2106)
 - 7) Recargo 30% día domingo (Art. 38) (cód 2107)
 - 8) Remuneración variable pagada en vacaciones (Art 71) (cód 2108)
 - 9) Remuneración variable pagada en clausura (Art. 38 DFL 2) (cód 2109)
 - 10) Aguinaldo (cód 2110)
 - 11) Bonos u otras remuneraciones fijas mensuales (cód 2111)
 - 12) Tratos (mensual) (cód 2112)
 - 13) Bonos u otras remuneraciones variables mensuales o superiores a un mes (cód 2113)
 - 14) Ejercicio opción no pactada en contrato (Art. 17 N°8 LIR) (cód 2114)
 - 15) Beneficios en especie constitutivos de remuneración (cód 2115)
 - 16) Remuneraciones bimestrales (devengo en dos meses) (cód 2116)
 - 17) Remuneraciones trimestrales (devengo en tres meses) (cód 2117)
 - 18) Remuneraciones cuatrimestrales (devengo en cuatro meses) (cód 2118)
 - 19) Remuneraciones semestrales (devengo en seis meses) (cód 2119)
 - 20) Remuneraciones anuales (devengo en doce meses) (cód 2120)
 - 21) Participación anual (devengo en doce meses) (cód 2121)
 - 22) Gratificación anual (devengo en doce meses) (cód 2122)
 - 23) Otras remuneraciones superiores a un mes (cód 2123)
 - 24) Pago por horas de trabajo sindical (cód 2124)
 - b. Haberes Imponibles y no Tributables (Cód 22xx)
 - 1) Subsidio por incapacidad laboral por licencia médica - total mensual (cód 2201)
 - 2) Beca de estudio (Art. 17 N°18 LIR) (cód 2202)
 - 3) Gratificaciones de zona (Art.17 N°27) (cód 2203)
 - 4) Otros ingresos no constitutivos de renta (Art 17 N°29 LIR) (cód 2204)
 - c. Haberes No Imponibles y No Tributables (Cód 23xx)
 - 1) Colación total mensual (Art 41) (cód 2301)
 - 2) Movilización total mensual (Art 41) (cód 2302)
 - 3) Viáticos total mensual (Art 41) (cód 2303)
 - 4) Asignación de pérdida de caja total mensual (Art 41) (cód 2304)

- 5) Asignación de desgaste herramientas total mensual (Art 41) (cód 2305)
- 6) Asignación familiar legal total mensual (Art 41) (cód 2311)
- 7) Gastos por causa del trabajo (Art 41 CdT) y gastos de representación (Art. 42 N°1 LIR) (cód 2306)
- 8) Gastos por cambio de residencia (Art 53) (cód 2307)
- 9) Sala cuna (Art 203) (cód 2308)
- 10) Asignación trabajo a distancia o teletrabajo (cód 2309)
- 11) Depósito convenido hasta UF 900 (cód 2347)
- 12) Alojamiento por razones de trabajo (Art 17 N°14 LIR) (cód 2310)
- 13) Asignación de traslación (Art. 17 N°15 LIR) (cód 2312)
- 14) Indemnización por feriado legal (cód 2313)
- 15) Indemnización años de servicio (cód 2314)
- 16) Indemnización sustitutiva del aviso previo (cód 2315)
- 17) Indemnización fuero maternal (Art 163 bis) (cód 2316)
- 18) Indemnización a todo evento (Art.164) (cód 2331)
- d. Haberes No Imponibles y Tributables (Cód 24xx)
 - 1) Indemnizaciones voluntarias tributables (cód 2417)
 - 2) Indemnizaciones contractuales tributables (cód 2418)
- C. Descuentos (Cód 31xx)
 - 1) Cotización obligatoria previsional (AFP o IPS) (cód 3141)
 - 2) Cotización obligatoria salud 7% (cód 3143)
 - 3) Cotización voluntaria para salud (cód 3144)
 - 4) Cotización AFC -Trabajador (cód 3151)
 - 5) Cotizaciones técnico extranjero para seguridad social fuera de Chile (cód 3146)
 - 6) Descuento depósito convenido hasta UF 900 anual (cód 3147)
 - 7) Cotización ahorro previsional voluntario individual modalidad A (cód 3155)
 - 8) Cotización ahorro previsional voluntario individual modalidad B hasta UF 50 (cód 3156)
 - 9) Cotización ahorro previsional voluntario colectivo modalidad A (cód 3157)
 - 10) Cotización ahorro previsional voluntario colectivo modalidad B hasta UF 50 (cód 3158)
 - 11) Impuesto retenido por remuneraciones (cód 3161)
 - 12) Impuesto retenido por indemnizaciones (cód 3162)
 - 13) Mayor retención de impuesto solicitada por el trabajador (cód 3163)
 - 14) Impuesto retenido por reliquidación de remuneraciones devengadas en otros períodos mensuales (cód 3164)
 - 15) Diferencia de impuesto por reliquidación de remuneraciones devengadas en este período (cód 3165)
 - 16) Cuota sindical 1 (cód 3171)
 - 17) Cuota sindical 2 (cód 3172)
 - 18) Cuota sindical 3 (cód 3173)
 - 19) Cuota sindical 4 (cód 3174)
 - 20) Cuota sindical 5 (cód 3175)
 - 21) Cuota sindical 6 (cód 3176)
 - 22) Cuota sindical 7 (cód 3177)
 - 23) Cuota sindical 8 (cód 3178)
 - 24) Cuota sindical 9 (cód 3179)
 - 25) Cuota sindical 10 (cód 3180)
 - 26) Crédito social CCAF (cód 3110)
 - 27) Cuota vivienda o educación Art. 58 (cód 3181)
 - 28) Crédito cooperativas de ahorro (Art 54 Ley Coop.) (cód 3182)
 - 29) Otros descuentos autorizados y solicitados por el trabajador (cód 3183)
 - 30) Cotización adicional trabajo pesado- trabajador (cód 3154)
 - 31) Donaciones culturales y de reconstrucción (cód 3184)
 - 32) Otros descuentos (Art 58) (cód 3185)
 - 33) Pensiones de alimentos (cód 3186)
 - 34) Descuento mujer casada (Art 59) (cód 3187)
 - 35) Descuento por anticipos o préstamos (cód 3188)
- D. Aportes del Empleador (Cód 41xx)
 - 1) Aporte AFC -empleador (cód 4151)
 - 2) Aporte empleador seguro accidentes del trabajo y Ley SANNA (Ley 16.744) (cód 4152)
 - 3) Aporte empleador indemnización a todo evento (Art 164) (cód 4131)
 - 4) Aporte adicional trabajo pesado- empleador (cód 4154)

- 5) Aporte empleador seguro invalidez y sobrevivencia (cód 4155)
- 6) Aporte empleador ahorro previsional voluntario colectivo (cód 4157)
- E. Totales (Cód 5xxx)
 - a. Haberes (Cód 52xx)
 - 1) Total haberes (cód 5201)
 - 2) Total haberes imponible y tributables (cód 5210)
 - 3) Total haberes imponible y no tributables (cód 5220)
 - 4) Total haberes no imponible y no tributables (cód 5230)
 - 5) Total haberes no imponible y tributables (cód 5240)
 - b. Descuentos (Cód 53xx)
 - 1) Total descuentos (cód 5301)
 - 2) Total descuentos impuestos a las remuneraciones (cód 5361)
 - 3) Total descuentos impuestos por indemnizaciones (cód 5362)
 - 4) Total descuentos por cotizaciones del trabajador (cód 5341)
 - 5) Total otros descuentos (cód 5302)
 - c. Aportes (Cód 54xx)
 - 1) Total aportes empleador (cód 5410)
 - d. Otros resultados totales (Cód 55xx)
 - 1) Total líquido (cód 5501)
 - 2) Total indemnizaciones (cód 5502)
 - 3) Total indemnizaciones tributables (cód 5564)
 - 4) Total indemnizaciones no tributables (cód 5565)

I. Abreviaturas

AFC:	Administradora de Fondos de Cesantía
AFP:	Administradora de Fondos de Pensiones
APVI:	Ahorro previsional voluntario individual
APVC:	Ahorro previsional voluntario colectivo
CCAF:	Caja de Compensación y Asignación Familiar
CdT:	Código del Trabajo
Compin:	Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez
CT:	Código Tributario
Dict.:	Dictamen de la Dirección del Trabajo
DL 3.500:	Decreto Ley N° 3.500 de 13.11.1980
DT:	Dirección del Trabajo
Fonasa:	Fondo Nacional de Salud
INE:	Instituto Nacional de Estadísticas
IPS:	Instituto de Previsión Social
ISAPRE:	Institución de Salud Previsional
IUSC:	Impuesto único de segunda categoría (art 42 N° 1 LIR)
LIR:	Ley de Impuesto a la Renta
LRE:	Libro de Remuneraciones Electrónico
SII:	Servicio de Impuestos Internos
SIS:	Seguro de Invalidez y Supervivencia
Spensiones:	Superintendencia de Pensiones
Suseso:	Superintendencia de Seguridad Social.

II. Presentación

El Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE) es una plataforma electrónica puesta a disposición de los empleadores en el portal web de la Dirección del Trabajo (www.direcciondeltrabajo.cl), a fin de que informen estandarizada y mensualmente los pagos de remuneraciones, asignaciones, otros beneficios e indemnizaciones, efectuados a sus respectivos trabajadores, con carácter de equivalente en soporte electrónico de la obligación contenida en el artículo 62 del Código del Trabajo (CdT).

El Servicio de Impuestos Internos (SII) ha autorizado e instruido al respecto que el libro auxiliar de remuneraciones sea llevado en un sistema electrónico, particularmente, mediante el uso de la plataforma de LRE dispuesta por la Dirección del Trabajo (DT), y las reglas de operación diseñadas al efecto.

Lo anterior, ha dado pie al desarrollo de un trabajo coordinado entre ambos Servicios, destinado al desarrollo eficiente de las funciones de cada institución, con el objetivo de otorgar una mejor atención al usuario y velando por el respeto y protección de los derechos y garantías de los ciudadanos.

Desde una perspectiva macroeconómica, las remuneraciones constituyen la base de cálculo para tributos que se destinan al ingreso público, siendo un importante aporte a la recaudación fiscal conforme a un sistema progresivo de rentas de trabajo.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, la remuneración constituye una de las principales prestaciones que derivan del contrato de trabajo, misma que se traduce en la vía para el desarrollo personal del trabajador y su familia, así como la contribución al sistema de protección social cuyo financiamiento es esencial para alcanzar condiciones de seguridad frente a las contingencias físicas, económicas y sociales.

De esta forma, el resguardo y protección del pago total y oportuno de las remuneraciones a los trabajadores y trabajadoras por parte de los empleadores constituye uno de los principales objetivos de la Dirección del Trabajo en sus funciones de fiscalización laboral.

Junto a lo anterior, este Manual pretende facilitar la gestión de los procesos administrativos laborales y tributarios que se desarrollan permanentemente en las empresas, favoreciendo el uso de herramientas tecnológicas que reduzcan la ejecución de trámites ante el Estado.

Lilia Jerez Arévalo
Directora del Trabajo

III. Las Remuneraciones su Tratamiento Previsional y Tributario

A. Definiciones

Conforme al artículo 41 del CdT constituyen remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Seguidamente, el mismo artículo excluye del concepto de remuneración las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Se advierte que, entre los pagos que se efectúan en el contexto de la relación laboral algunos implican un incremento patrimonial para el trabajador, en tanto que otros solo compensan una disminución de sus ingresos derivada de gastos en que ha debido incurrir el trabajador con motivo de la prestación de servicios, constituyen una reparación por no haber gozado de derechos o por la interrupción de su fuente de ingresos (indemnización por feriado legal e indemnizaciones por término de contrato), o bien, corresponden a aportes de protección social no otorgados por el empleador (asignación familiar).

Desde la perspectiva tributaria, y en particular respecto a la base de tributación del Impuesto Único de Segunda Categoría (IUSC), contemplado en el artículo 42 N° 1 de la LIR, integran dicha base los sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilables, y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cotizaciones que se destinen a financiar las prestaciones de salud, calculadas sobre el límite máximo imponible del artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Se sigue entonces el concepto de renta definido en el artículo 2 N° 1 de la LIR, al considerar por tal los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

Con todo, se excluyen de la base de tributación determinados conceptos que no constituyen renta por expresa disposición del artículo 17 de la LIR, entre los que por su especial incidencia en el ámbito laboral caben destacar los siguientes numerales:

- ▣ 1°.- Las indemnizaciones por daño emergente.
- ▣ 2°.- Indemnizaciones por accidente de trabajo.
- ▣ 8° letra l.- Planes de compensación laboral:

i) Pactados en contratos individuales de trabajo o en contratos o convenios colectivos de trabajo: No constituye renta para los trabajadores, la entrega que efectúa la empresa, o sus relacionados, de una opción para adquirir acciones, bonos u otros títulos emitidos en Chile o en el exterior, así como tampoco el ejercicio de la misma.

ii) No pactados en contratos individuales de trabajo o en convenios o contratos colectivos de trabajo: No constituye renta para los trabajadores, la entrega que efectúa la empresa, o sus relacionados, de una opción para adquirir acciones, bonos u otros títulos emitidos en Chile o en el exterior.

- ▣ 11°.- Cuotas que eroguen los asociados (cuotas sindicales).
- ▣ 13°.- La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses.

Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengo de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.

- ▣ 14°.- La alimentación, movilización o alojamiento proporcionado al empleado u obrero sólo en el interés del empleador o patrón, o la cantidad que se pague en dinero por esta misma causa, siempre que sea razonable a juicio del Director Regional.
- ▣ 15°.- Las asignaciones de traslación y viáticos, a juicio del Director Regional.
- ▣ 18°.- Las cantidades percibidas o los gastos pagados con motivo de becas de estudio.
- ▣ 27°.- Las gratificaciones de zona establecidas o pagadas en virtud de una ley.

Todo lo anterior conlleva que, a pesar de la semejanza, no existe una correlación directa entre el concepto de remuneración y el de renta, pudiendo ocurrir que una asignación laboral constituya remuneración pero que sin embargo no sea tributable (Ej. cantidades percibidas con motivo de becas de estudio según el artículo 17 N°18 LIR). También ocurre que determinada asignación no reviste ni el carácter de remuneración ni el de renta, pero con base en fuentes jurídicas diversas (Ej. asignación familiar).

En el ámbito previsional, por el contrario, el concepto de remuneración contenido en el CdT tiene plena aplicación para los efectos de la determinación de los aportes al sistema de protección social.

Lo anterior deriva de lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 17 del DL 3.500, al señalar que las cotizaciones a la cuenta de capitalización individual de la AFP, cotización adicional por administración, seguro de invalidez y sobrevivencia¹ y cotización de salud², deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración, entendiéndose por tal la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo.³

Por su parte el artículo 15 de la Ley N° 16.744, en lo referido al financiamiento del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece que tales aportes se determinarán conforme a tasas porcentuales calculadas sobre las remuneraciones imponibles, entendiéndose por tales las mismas remuneraciones por las que se cotiza para el régimen de pensiones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 17 de la misma Ley.

También la Ley sobre Seguro de Desempleo indica que los aportes del empleador y cotizaciones del trabajador para el financiamiento de dicho seguro serán calculadas sobre un porcentaje de la remuneración, entendiéndose por tal aquella definida en el artículo 41 del CdT.⁴

Entonces, a partir de la coincidencia del concepto de remuneración en la esfera laboral y previsional cabe puntualizar que, para los efectos del registro en el LRE, un haber tendrá el carácter de imponible siempre que su naturaleza y forma de pago corresponda con aquella descrita en el artículo 41 del CdT, sin perjuicio de que el monto respectivo exceda el tope imponible.

No obstante lo anterior, los artículos 57 inciso 2° del DFL 163 de 1968, 16 del DL 3.500 y 6 de la Ley N° 19.728, contemplan el concepto de remuneración imponible para efectos del cálculo de las cotizaciones, estableciendo un tope al monto de la remuneración mensual, razón por la que el exceso sobre dicho tope no se considera para el cálculo de las cotizaciones o aportes al sistema de protección social.

De esta forma, para los efectos de las cotizaciones contempladas en el DL 3.500 y otras que se remiten a ella (Ej. Ley 16.744 para el caso de trabajadores afiliados a AFP), el tope imponible alcanza el equivalente a UF 60, monto que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.255 de 17.03.2008, debe ser reajustado considerando la variación positiva del índice de remuneraciones reales determinadas por el INE entre noviembre del año antecedente y noviembre del precedente, respecto del año que comenzará a aplicarse desde su primer día, determinado por la Spensiones.^{5 6}

Por su parte, para los efectos del Seguro de Desempleo, el artículo 6 de la Ley N° 19.728, fija el tope máximo de las remuneraciones en el equivalente a UF 90, aplicándose el mismo procedimiento de reajuste explicado con motivo de las cotizaciones contempladas en el DL 3.500.⁷

Por último, el sistema previsional a que está afiliado el trabajador determina el tope imponible que se aplicará a su respecto, lo que resulta extensible a los aportes y cotizaciones para la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ley Sanna, cotizaciones de salud y cotizaciones

1 Art 59 DL 3.500

2 Art 84 DL 3.500

3 Art 14 DL 3.500

4 Art 5 y 6 Ley 19.728

5 Res. Ex. N° 8 de 05.02.2021 de Spensiones, fija el límite máximo imponible en UF 81,6 a contar del 01.02.2021.

6 Circular N° 6 de 20.01.2021 de SII

7 Res Ex. N° 7 de 05.02.2021 de Spensiones, fija el límite máximo imponible en UF 122,6 a contar del 01.02.2021.

por Trabajos pesados. Por lo que, si un trabajador cotiza en algunas de las Cajas de Previsión del antiguo sistema, el tope imponible de sus remuneraciones será de 60 UF sin reajustabilidad adicional.

B. Reliquidación de remuneraciones devengadas en más de un período.

El artículo 44 del CdT prescribe que la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, pero que en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

Por su parte, el inciso primero del artículo 55 del CdT contempla que las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

No obstante lo anterior, el artículo 54 bis del CdT habilita para que partes de la relación laboral pacten premios o bonos sobre hechos futuros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, respetándose además el principio de que las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador en la oportunidad de su devengo.

Lo anterior, conlleva a que en los casos en que pago de una remuneración devengada en más de un período mensual se deba proceder a su reliquidación por parte del empleador para cumplir estrictamente con las obligaciones previsionales y tributarias, toda vez en virtud de lo dispuesto en el artículo 58 del CdT el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven y las cotizaciones de seguridad social.

a. Reliquidación de remuneraciones para efectos previsionales.

Según lo dispone el artículo 19 del DL 3.500 en relación con el artículo 22 de la Ley 17.322, los empleadores están obligados a declarar y pagar las cotizaciones de seguridad social dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones.

Ahora bien, en el caso de gratificaciones u otras remuneraciones accesorias o complementarias que se pagan en un mes determinado pero que han sido devengadas en un período de trabajo más extenso, el criterio sostenido por la DT⁸ y la Suseso⁹ en relación con el límite máximo de impositividad mensual, consiste en que el empleador debe distribuir su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales.

En otros términos, para los efectos de determinar las impositividades que las afectan procede que dichas remuneraciones sean reliquidadas prorrateando su monto en el período respectivo de devengo, sumando el monto que resulte al de la remuneración mensual pagada para determinar así la parte de dichas prestaciones que se encuentran afectas a impositividades y tributación en relación con el límite máximo de impositividad mensual, todo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 17.365.

b. Reliquidación de remuneraciones para efectos tributarios.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 43 N° 1 de LIR, el IUSC grava las rentas mensuales que perciban los trabajadores dependientes, razón por la que frente a rentas accesorias, como bonos que se pagan esporádicamente, cabe distinguir entre aquellas que se han devengado en un solo período, frente a otras cuyo devengo se ha producido en más de un período mensual.¹⁰

En el primer caso, rentas que se devengan en un solo período habitual de pago, por ejemplo un bono de antigüedad sujeto a la condición suspensiva de que el trabajador permanezca en la empresa hasta determinada fecha, se considera que ellas corresponden al mismo período en que se perciben, por lo que la determinación y retención del impuesto recae en ese mes, sin perjuicio de la posibilidad del trabajador de practicar la reliquidación anual que contempla el artículo 47 inciso 3° de la LIR.

En el segundo caso, tratándose de rentas gravadas por IUSC cuyo devengo ocurre en más de un período habitual de pago, por ejemplo, la gratificación anual o un bono asociado a desempeño o producción, que se paga anualmente pero midiéndose durante todo el período el respectivo desempeño o cumplimiento de la meta, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron, mediante el procedimiento de reliquidación que contempla el artículo 46 de la LIR, el que debe ser aplicado por el empleador.

El procedimiento contempla los siguientes pasos:¹¹

1° El monto de la renta accesoria devengada en más de un período deberá convertirse a UTM según el valor que tenga a la fecha del pago.

8 Dict N° 3993/196 de 02.12.2002, de DT

9 Oficio N° 49.779 de 07.11.2002, de Suseso

10 Oficio N° 1636 de 13.08.2020 de SII

11 Circular N° 37 de 01.08.1990 de SII

2° La cantidad de UTM calculada a la fecha de pago debe llevarse al o los meses respectivos de devengo, mediante la división por el número de meses de devengo.

3° El monto de la UTM obtenido en el paso anterior se multiplica por el valor de dicha unidad en el mes de devengo.

4° La parte correspondiente se adiciona a la base imponible del período respectivo según el valor de la UTM en dicho mes.

5° Se efectúa la reliquidación previsional por su incidencia en la determinación del impuesto.

6° Se determina el nuevo IUSC y se compara con el monto pagado en su oportunidad por si existe una diferencia a favor del fisco.

7° En caso de existir diferencia, su monto en pesos debe expresarse en UTM.

8° La cantidad de UTM por diferencia debe llevarse a pesos según el valor de dicha unidad en el período de pago.

C. Tratamiento indemnizaciones por término de contrato

En este apartado corresponde analizar el tratamiento de las indemnizaciones por término de contrato, y que por tanto, son aquellas que la ley o la voluntad de las partes han establecido que sean pagadas una vez concluida la relación laboral.

Ahora bien, para efectos previsionales se debe tener en cuenta que este tipo de indemnización está excluida del concepto de remuneración, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 inciso 2° del CdT, y consecuencialmente no tienen el carácter de imposables.

Sin embargo, en el ámbito tributario reviste importancia este análisis, puesto que ante determinadas condiciones tales pagos podrían constituir renta y por tanto estar gravadas con impuestos.

Al respecto cabe considerar lo prescrito en el artículo 178 del Código del Trabajo:

“Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

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

En esta materia se deben aplicar las instrucciones e interpretaciones del SII contenidas Circulares y Ordinarios, entre aquellas, las que se citan en este Suplemento.

a. Clasificación de las Indemnizaciones por término de contrato de trabajo

1) Indemnizaciones legales:

Corresponde a aquellas prestaciones que por expreso mandato de la Ley corresponde sean pagadas al término de la relación laboral. Revisten el carácter de indemnización legal por término de contrato, entre otras las siguientes:¹²

(i) Indemnización por años de servicio

Si el empleador ha puesto término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa o desahucio, esto es, por el artículo 161 del Código del Trabajo y el trabajador tiene un año o más de servicio, el empleador deberá pagar al dependiente la indemnización por años de servicio sujeta a los siguientes límites:

Límites:

- Indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.
- La base de cálculo de la última remuneración comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario (artículo 172 CdT).

12 Dict. 4353/58 de 29.10.2009 de DT

- ▣ La remuneración mensual que servirá de base para este cálculo de los beneficios estará sujeta al límite de 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago (artículo 172 CdT).

Conforme a lo anterior en la medida que se invoque alguna de las causales de término de la relación laboral contenidas en el artículo 161 del CdT, y que esta indemnización no supere los límites legales, no constituye renta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 178 del CdT.

(ii) Indemnización sustitutiva del aviso previo

Corresponde a aquellas indemnizaciones contempladas en el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162, ambos del CdT, que compensa la falta de aviso con 30 días de anticipación respecto del término de la relación laboral.

Límites:

- ▣ Equivale a la última remuneración mensual devengada.
- ▣ La base de cálculo de la última remuneración comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario (artículo 172 CdT).
- ▣ La remuneración mensual que servirá de base para el cálculo de los beneficios estará sujeta al límite de 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago (artículo 172 CdT).

Conforme a lo anterior en la medida que esta indemnización no supere los límites legales, no constituye renta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 178 del CdT.

(iii) Indemnización por feriado legal, proporcional y progresivo^{13 14}

Todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso del feriado, esto es, haber estado al servicio del empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso con derecho a remuneración íntegra. Conforme al artículo 73 del CdT el feriado no podrá compensarse en dinero, y solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Asimismo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Por último si al trabajador le corresponde feriado progresivo, esto es un día adicional de feriado por cada tres años de servicio por sobre diez años de trabajo para el mismo u otros empleadores (habiéndose acreditado tal circunstancia ante el empleador), tendrá derecho a que se le otorguen días de feriado por sobre los 15 fijados en la ley para el feriado anual; por este motivo, en caso de término del contrato, tendrá derecho a que el empleador le indemnice el total de días de feriado a que tenga derecho a la fecha de extinción del vínculo, sea por concepto de feriado básico o por los adicionales de feriado progresivo.

Límites:

- ▣ El número de días a compensar corresponde a 15 días hábiles por cada anualidad, o su proporcional en el caso de que la relación laboral termine antes de cumplir un año o la siguiente anualidad. En su caso, procedería adicionar los días a que tiene derecho el trabajador por concepto de feriado progresivo que no hayan sido otorgados o compensados durante la vigencia del contrato (en el caso de compensación en dinero durante la vigencia de la relación laboral dicho pago tendría el carácter de remuneración y no de indemnización).¹⁵
- ▣ La relación laboral debe estar terminada.
- ▣ La remuneración que se debe considerar como base de cálculo corresponde a la descrita en el artículo 71 del CdT.^{16 17}

13 Dict. N° 3838/192 de 18.11.2002 de DT

14 Circular N° 73 de 27.11.1997 de SII

15 Dict. N° 8413/143 de 28.10.1989 de DT

16 Dict. N° 3343/49 de 01.09.2014 de DT

17 Dict. N° 3740/35 de 27.08.2012 de DT, a contar del 08.08.2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N°20.613, la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo.

Conforme a lo anterior en la medida que esta indemnización no supere los límites legales, no constituye renta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 178 del CdT.

(iv) Indemnización por tiempo servido en contrato por obra o faena determinada¹⁸

El artículo 163 del Código del Trabajo ha establecido en favor de los trabajadores sujetos a contratos por obra o faena determinada vigentes por un mes o más, un régimen especial de indemnización legal por tiempo servido en caso de que se ponga término al contrato por la causal “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”.

Esta indemnización será equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio del Código del Trabajo, que establece una gradualidad de los días a indemnizar, dependiendo de la fecha de celebración de los contratos.

En la medida que el monto pagado por concepto de indemnización por tiempo servido coincida con el sistema de determinación que indica la ley, no constituye renta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 178 del CdT.

- ▣ Los contratos por obra o faena que se celebren entre el 1° de enero de 2019 y el 30 de junio de 2020, dan derecho a los respectivos trabajadores a exigir una indemnización por tiempo servido equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ▣ Los contratos por obra o faena que se celebren entre el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, da derecho a una indemnización por tiempo servido equivalente a un día y medio de remuneración por mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ▣ Los contratos por obra o faena que se celebren a contar del 1 de julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 dan derecho a percibir una indemnización por término de contrato equivalente a dos días de remuneración por mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ▣ Finalmente, los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2022, darán derecho a percibir dos días y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

Conforme a lo anterior en la medida que esta indemnización se devengue por la causal señalada y no supere los límites legales, no constituye renta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 178 del CdT.

2) Indemnizaciones pactadas colectivamente:

En cuanto a aquellas indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, éstas no constituyen renta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 178 del CdT.¹⁹

En consecuencia, cuando la empresa pague una indemnización pactada en un contrato colectivo o en convenio colectivo o acuerdo de grupo negociador que complemente, modifique o reemplace estipulaciones de un contrato colectivo, considerando causales de terminación de la relación laboral adicionales a aquellas por las cuales se devenga legalmente indemnización o aplicando como base de cálculo una remuneración superior a la que establece la indemnización legal, esta indemnización pactada en los referidos instrumentos colectivos no constituirá renta conforme a la citada norma legal.²⁰

3) Indemnización contractual por término de contrato

Es aquella cuyo pago no está contemplado en la ley ni en un instrumento colectivo de los señalados en el número 2 anterior, y por tanto nace exclusivamente en virtud de un contrato de trabajo o anexo celebrado individualmente entre el trabajador y el empleador o de un convenio colectivo o acuerdo de grupo negociador que no complementa, no modifica, ni reemplaza estipulaciones de un contrato colectivo.²¹

Esta indemnización se rige por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 178 del CdT y en el artículo 17 N° 13 de la LIR, y por tanto, no constituye renta para efectos tributarios hasta por un monto máximo equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

18 Dict. N° 954/9 de 15.03.2019 de DT

19 Dict. N° 271/1 de 20.01.2015 de DT

20 Oficio N° 9 de 05.01.2017 de SII

21 Circular N° 29 de 17.05.1991 de SII

4) Indemnización voluntaria por término de contrato

Revisten el carácter de indemnizaciones voluntarias aquellas cuyo pago total o parcialmente nace de la mera liberalidad de las partes, es decir, el empleador se obliga voluntariamente a su pago²², sea porque ni la ley ni el contrato obligan al pago de aquellas, o los montos pagados exceden los límites previstos para las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo o los pactados contractualmente.^{23 24}

A modo de ejemplo, el pago de la indemnización por años de servicios que excede el tope de base de cálculo de la remuneración de UF 90 respecto de un trabajador despedido por la causal de necesidades de la empresa y que no tiene pacto contractual individual o colectivo al respecto constituiría indemnización voluntaria.

Esta indemnización se rige por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 178 del CdT y en el artículo 17 N° 13 de la LIR, y por tanto, no constituye renta para efectos tributarios hasta por un monto máximo equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

b. Tributación Indemnizaciones contractuales y voluntarias por término de contrato de trabajo^{25 26}

Como se ha señalado, estas indemnizaciones no constituyen renta para efectos tributarios hasta por un monto máximo equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

En efecto, el artículo 17 N° 13 de la LIR preceptúa que no constituye renta la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo con la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al de devengo de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.

En este sentido, si se ha pagado una indemnización contractual (pactada en contrato individual de trabajo), el SII entiende que su pago tiene el carácter de obligatorio, y por tanto no constituye renta en la medida que no exceda del tope establecido en el artículo 17 N° 13 de la LIR. El exceso se afecta por IUSC, entendiéndose devengadas durante cada período mensual en que el trabajador prestó servicios a la empresa, así si el contrato se extendió por 7 años el exceso se entiende que se ha devengado en dicho lapso de tiempo.

Bajo la misma razón, el pago de una indemnización voluntaria por sobre el tope legal tributario contemplado en el artículo 17 N° 13 de LIR, está afecto al IUSC bajo la modalidad de cálculo especial contemplada en el artículo 46 de la LIR, ya que dicha indemnización asume el carácter de una renta accesoria o complementaria a los sueldos y remuneraciones mensuales, y en virtud de lo establecido en el inciso final de la norma legal antes mencionada se entiende devengada uniformemente en los últimos doce meses y el IUSC que las afecta deberá calcularse de acuerdo a la modalidad contenida en el inciso segundo y tercero del citado artículo conforme a las instrucciones contenidas en las Circulares N°s. 37 de 1990 y 29 de 1991 ambas del SII.^{27 28}

Cabe considerar que conforme a la citada doctrina del SII, las indemnizaciones por terminación estipuladas tanto en contratos individuales de trabajo o pagadas voluntariamente, que digan relación con un tiempo servido inferior a seis meses, no se encuentran favorecidas como un ingreso no renta a que se refiere el artículo 17 N° 13, por lo que están afectas al IUSC en su totalidad, determinándose su tributación según la metodología expresada en los párrafos que anteceden.

Por último, en el caso de pagarse alguna indemnización legal o pactada colectivamente conjuntamente con alguna contractual o voluntaria se debe atender a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 178 del CdT, que señala: "...cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo."

La operatoria práctica a seguir, a partir del promedio actualizado de las últimas 24 remuneraciones, consiste en multiplicar dicho promedio por el número de años de servicio del trabajador y a continuación restar de dicho monto la indemnización establecida en la ley o contrato colectivo, convenio o acuerdo (inc. 2° artículo 178).

22 Ídem

23 Dict. N° 74/7 de 05.01.1999 de DT

24 Circular N° 10 de 02.02.1999 de SII

25 Circular N° 37 de 01.08.1990 de SII

26 Circular N° 29 de 17.07.1991 de SII

27 Oficio N° 575, de 17.02.2000, de SII

28 Oficio N° 9, de 05.01.2017 de SII

El monto positivo que resulte de la operación anterior, será el monto máximo por concepto de indemnización contractual o voluntaria que no constituye renta en virtud del artículo 17 N° 13 de la LIR. Por tanto, el monto pagado por concepto de indemnización contractual o voluntaria que excede la cantidad determinada como no constitutiva de renta, estará gravada con IUSC.

IV. Estructura del Libro de Remuneraciones Electrónico

A. Datos de identificación del Trabajador (Cód 11xx)

1) Rut trabajador (cód 1101)

En este campo se debe anotar el número de Rol Único Tributario del trabajador. El formato a seguir es sin puntos y con guion antes del dígito verificador, Ej: 12345678-9.

2) Fecha inicio contrato (cód 1102)

Se refiere a la fecha de inicio de la relación laboral. Su formato es de fecha dd/mm/año (el valor año expresado en 4 dígitos).

3) Fecha de término de contrato (cód 1103)

Se refiere a la fecha en que se ha producido el término de la relación laboral. Su formato es de fecha dd/mm/año (el valor año expresado en 4 dígitos). Es un campo opcional, solo para el evento en que se haya producido el término de la relación laboral en el mes calendario que comprende el informe del LRE.

En el caso que sí haya ocurrido el término del contrato de trabajo, la causal debe ingresarse en Cód 1104.

4) Causal de término del contrato (cód 1104)

Se debe ingresar el Código que corresponda a la causal o motivo por la que se produce el término de la relación laboral.

Causal de Término de Contrato

Código	Glosa
3	ART. 159 N°1: MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES
4	ART. 159 N°2: RENUNCIA DEL TRABAJADOR
5	ART. 159 N°3: MUERTE DEL TRABAJADOR
6	ART. 159 N°4: VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO
7	ART. 159 N°5: CONCLUSIÓN DEL TRABAJO O SERVICIO
8	ART. 159 N°6: CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR
24	ART. 160 N°1 LETRA A): FALTA DE PROBIDAD
25	ART. 160 N°1 LETRA B): CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL
26	ART. 160 N°1 LETRA C): VÍAS DE HECHO
27	ART. 160 N°1 LETRA D): INJURIAS
28	ART. 160 N°1 LETRA E): CONDUCTA INMORAL
29	ART. 160 N°1 LETRA F): CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
11	ART. 160 N°2: NEGOCIACIONES PROHIBIDAS POR ESCRITO
12	ART. 160 N°3: NO CONCURRENCIA A LAS LABORES
13	ART. 160 N°4: ABANDONO DEL TRABAJO
14	ART. 160 N°5: ACTOS, OMISIONES O IMPRUDENCIAS TEMERARIAS
15	ART. 160 N°6: PERJUICIO MATERIAL CAUSADO INTENCIONALMENTE
16	ART. 160 N°7: INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES
18	ART. 161 INCISO PRIMERO: NECESIDADES DE LA EMPRESA
19	ART. 161 INCISO SEGUNDO: DESAHUCIO ESCRITO DEL EMPLEADOR
20	ART. 163 BIS: PROCEDIMIENTO CONCURSAL DE LIQUIDACIÓN

5) Región de prestación de los servicios (cód 1105)

Zona de división administrativa de Chile donde se prestan los servicios. Se debe ingresar el código de la región en la que el trabajador presta servicios de manera principal.

Región de prestación de servicios

Código	Glosa
1	TARAPACÁ
2	ANTOFAGASTA
3	ATACAMA
4	COQUIMBO
5	VALPARAISO

6	LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS
7	MAULE
8	CONCEPCIÓN
9	ARAUCANÍA
10	LOS LAGOS
11	AYSÉN
12	MAGALLANES
13	METROPOLITANA
14	LOS RÍOS
15	ARICA Y PARINACOTA
16	ÑUBLE

6) Comuna de prestación de los servicios (cód 1106)

Se debe ingresar el código de la comuna en la que el trabajador presta servicios de manera principal.

Comuna de prestación de servicios			
Código	Glosa		
1101	IQUIQUE	5105	PUCHUNCAVÍ
1102	CAMIÑA	5106	QUILPUÉ
1103	COLCHANE	5107	QUINTERO
1104	HUARA	5108	VILLA ALEMANA
1105	PICA	5109	VIÑA DEL MAR
1106	POZO ALMONTE	5201	ISLA DE PASCUA
1107	ALTO HOSPICIO	5301	LOS ANDES
1202	CAMARONES	5302	CALLE LARGA
1301	PUTRE	5303	RINCONADA
1302	GENERAL LAGOS	5304	SAN ESTEBAN
2101	ANTOFAGASTA	5401	LA LIGUA
2102	MEJILLONES	5402	CABILDO
2103	SIERRA GORDA	5403	PAPUDO
2104	TALTAL	5404	PETORCA
2105	MARIA ELENA	5405	ZAPALLAR
2201	CALAMA	5501	QUILLOTA
2202	OLLAGUE	5502	LA CALERA
2203	SAN PEDRO DE ATACAMA	5503	HIJUELAS
2301	TOCOPILLA	5504	LA CRUZ
3101	COPIAPÓ	5505	LIMACHE
3102	CALDERA	5506	NOGALES
3103	TIERRA AMARILLA	5507	OLMUÉ
3201	CHAÑARAL	5601	SAN ANTONIO
3202	DIEGO DE ALMAGRO	5602	ALGARROBO
3203	EL SALVADOR	5603	CARTAGENA
3301	VALLENAR	5604	EL QUISCO
3302	ALTO DEL CARMEN	5605	EL TABO
3303	FREIRINA	5606	SANTO DOMINGO
3304	HUASCO	5701	SAN FELIPE
4101	LA SERENA	5702	CATEMU
4102	COQUIMBO	5703	LLAY LLAY
4103	ANDACOLLO	5704	PANQUEHUE
4104	LA HIGUERA	5705	PUTAENDO
4105	PAIHUANO	5706	SANTA MARÍA
4106	VICUÑA	6101	RANCAGUA
4201	ILLAPEL	6102	CODEGUA
4202	CANELA	6103	COINCO
4203	LOS VILOS	6104	COLTAUCO
4204	SALAMANCA	6105	DOÑIHUE
4301	OVALLE	6106	GRANEROS
4302	COMBARBALÁ	6107	LAS CABRAS
4303	MONTE PATRIA	6108	MACHALÍ
4304	PUNITAQUI	6109	MALLOA
4305	RÍO HURTADO	6110	MOSTAZAL
5101	VALPARAÍSO	6111	OLIVAR
5102	CASABLANCA	6112	PEUMO
5103	CONCÓN	6113	PICHIDEGUA
5104	JUAN FERNÁNDEZ	6114	QUINTA DE TILCOCO
		6115	RENGO
		6116	REQUÍNOA

6117	SAN VICENTE
6201	PICHILEMU
6202	LA ESTRELLA
6203	LITUECHE
6204	MARCHIGUE
6205	NAVIDAD
6206	PAREDONES
6301	SAN FERNANDO
6302	CHÉPICA
6303	CHIMBARONGO
6304	LOLOL
6305	NANCAGUA
6306	PALMILLA
6307	PERALILLO
6308	PLACILLA
6309	PUMANQUE
6310	SANTA CRUZ
7101	TALCA
7102	CONSTITUCIÓN
7103	CUREPTO
7104	EMPEDRADO
7105	MAULE
7106	PELARCO
7107	PENCAHUE
7108	RÍO CLARO
7109	SAN CLEMENTE
7110	SAN RAFAEL
7201	CAUQUENES
7202	CHANCO
7203	PELLUHUE
7301	CURICÓ
7302	HUALAÑÉ
7303	LICANTÉN
7304	MOLINA
7305	RAUCO
7306	ROMERAL
7307	SAGRADA FAMILIA
7308	TENO
7309	VICHUQUÉN
7401	LINARES
7402	COLBÚN
7403	LONGAVÍ
7404	PARRAL
7405	RETIRO
7406	SAN JAVIER
7407	VILLA ALEGRE
7408	YERBAS BUENAS
8101	CONCEPCIÓN
8102	CORONEL
8103	CHIGUAYANTE
8104	FLORIDA
8105	HUALQUI
8106	LOTA
8107	PENCO
8108	SAN PEDRO DE LA PAZ
8109	SANTA JUANA
8110	TALCAHUANO
8111	TOMÉ
8201	LEBU
8202	ARAUCO
8203	CAÑETE
8204	CONTULMO
8205	CURANILAHUE
8206	LOS ALAMOS
8207	TIRÚA

8208	HUALPEN
8301	LOS ANGELES
8302	ANTUCO
8303	CABRERO
8304	LAJA
8305	MULCHÉN
8306	NACIMIENTO
8307	NEGRETE
8308	QUILACO
8309	QUILLECO
8310	SAN ROSENDO
8311	SANTA BÁRBARA
8312	TUCAPEL
8313	YUMBEL
8314	ALTO BIO BIO
8401	CHILLÁN
8402	BULNES
8403	COBQUECURA
8404	COELEMU
8405	COIHUECO
8406	CHILLÁN VIEJO
8407	EL CARMEN
8408	NINHUE
8409	ÑIQUÉN
8410	PEMUCO
8411	PINTO
8412	PORTEZUELO
8413	QUILLÓN
8414	QUIRIHUE
8415	RÁNQUIL
8416	SAN CARLOS
8417	SAN FABIÁN
8418	SAN IGNACIO
8419	SAN NICOLÁS
8420	TREGUACO
8421	YUNGAY
9101	TEMUCO
9102	CARAHUE
9103	CUNCO
9104	CURARREHUE
9105	FREIRE
9106	GALVARINO
9107	GORBEA
9108	LAUTARO
9109	LONCOCHE
9110	MELIPEUCO
9111	NUEVA IMPERIAL
9112	PADRE LAS CASAS
9113	PERQUENCO
9114	PITRUFQUÉN
9115	PUCÓN
9116	SAAVEDRA
9117	TEODORO SCHMIDT
9118	TOLTÉN
9119	VILCÚN
9120	VILLARRICA
9121	CHOLCHOL
9201	ANGOL
9202	COLLIPULLI
9203	CURACAUTÍN
9204	ERCILLA
9205	LONQUIMAY
9206	LOS SAUCES
9207	LUMACO
9208	PURÉN

9209	RENAICO	12402	TORRES DEL PAINE
9210	TRAIGUÉN	13101	SANTIAGO
9211	VICTORIA	13102	CERRILLOS
10101	PUERTO MONTT	13103	CERRO NAVIA
10102	CALBUCO	13104	CONCHALÍ
10103	COCHAMÓ	13105	EL BOSQUE
10104	FRESIA	13106	ESTACIÓN CENTRAL
10105	FRUTILLAR	13107	HUECHURABA
10106	LOS MUERMOS	13108	INDEPENDENCIA
10107	LLANQUIHUE	13109	LA CISTERNA
10108	MAULLÍN	13110	LA FLORIDA
10109	PUERTO VARAS	13111	LA GRANJA
10201	CASTRO	13112	LA PINTANA
10202	ANCUD	13113	LA REINA
10203	CHONCHI	13114	LAS CONDES
10204	CURACO DE VÉLEZ	13115	LO BARNECHEA
10205	DALCAHUE	13116	LO ESPEJO
10206	PUQUELDÓN	13117	LO PRADO
10207	QUEILÉN	13118	MACUL
10208	QUELLÓN	13119	MAIPÚ
10209	QUEMCHI	13120	ÑUÑO A
10210	QUINCHAO	13121	PEDRO AGUIRRE CERDA
10301	OSORNO	13122	PEÑALOLÉN
10302	PUERTO OCTAY	13123	PROVIDENCIA
10303	PURRANQUE	13124	PUDAHUEL
10304	PUYEHUE	13125	QUILICURA
10305	RÍO NEGRO	13126	QUINTA NORMAL
10306	SAN JUAN DE LA COSTA	13127	RECOLETA
10307	SAN PABLO	13128	RENCA
10401	CHAITÉN	13129	SAN JOAQUÍN
10402	FUTALEUFÚ	13130	SAN MIGUEL
10403	HUALAIHUÉ	13131	SAN RAMÓN
10404	PALENA	13132	VITACURA
10501	VALDIVIA	13201	PUENTE ALTO
10502	CORRAL	13202	PIRQUE
10503	FUTRONO	13203	SAN JOSÉ DE MAIPO
10504	LA UNIÓN	13301	COLINA
10505	LAGO RANCO	13302	LAMPA
10506	LANCO	13303	TILTIL
10507	LOS LAGOS	13401	SAN BERNARDO
10508	MÁFIL	13402	BUIN
10509	MARIQUINA	13403	CALERA DE TANGO
10510	PAILLACO	13404	PAINE
10511	PANGUIPULLI	13501	MELIPILLA
10512	RÍO BUENO	13502	ALHUÉ
11101	COIHAIQUE	13503	CURACAVÍ
11102	LAGO VERDE	13504	MARÍA PINTO
11201	AISÉN	13505	SAN PEDRO
11202	CISNES	13601	TALAGANTE
11203	GUAITECAS	13602	EL MONTE
11301	COCHRANE	13603	ISLA DE MAIPO
11302	O'HIGGINS	13604	PADRE HURTADO
11303	TORTEL	13605	PEÑAFLO R
11401	CHILE CHICO	15101	ARICA
11402	RÍO IBÁÑEZ		
12101	PUNTA ARENAS		
12102	LAGUNA BLANCA		
12103	RÍO VERDE		
12104	SAN GREGORIO		
12201	CABO DE HORNO		
12202	ANTÁRTICA		
12301	PORVENIR		
12302	PRIMAVERA		
12303	TIMAUKEL		
12401	NATALES		

7) Tipo de impuesto a la renta (cód 1170)

Se debe ingresar el código que identifique el tipo de impuesto a la renta a que está afecto el trabajador, aunque conforme a su nivel remuneracional pudiera quedar comprendido en un tramo exento de tributación.

<i>Tipo de impuesto a la renta</i>	
Código	Glosa
1	IMPUESTO UNICO SEGUNDA CATEGORIA
2	IMPUESTO UNICO OBRERO AGRICOLA
3	IMPUESTO ADICIONAL

Conforme a los numerales 1° y 4° del artículo 74 de la LIR, los empleadores que pagan rentas gravadas en los artículos 42 N° 1, 59 y 60 todos de la LIR, deben retener y deducir el monto del impuesto al tiempo de hacer el pago de tales rentas.

(i) Impuesto único de Segunda Categoría:

El Impuesto Único de Segunda Categoría a los Sueldos, Salarios y Pensiones es un tributo de tasas progresivas que se paga mensualmente por todas aquellas personas que perciben rentas del desarrollo de una actividad laboral ejercida en forma dependiente y cuyo monto excede mensualmente las 13,5 UTM (art. 43 N° 1 LIR).

El citado tributo debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por el respectivo empleador, habilitado o pagador de la renta.

(ii) Impuesto único obrero agrícola:

Los obreros agrícolas se encuentran afectos al impuesto único de Segunda Categoría, con una tasa de 3,5%, sobre la misma cantidad afecta a imposiciones previsionales en el Servicio de Seguro Social (actualmente IPS o AFP a que esté afiliado el trabajador), descontando previamente de dicha suma la cuota exenta de 10 Unidades Tributarias Mensuales vigente en cada período.²⁹

(iii) Impuesto Adicional:

Desde el punto de vista del ámbito de aplicación del LRE, el Impuesto Adicional afecta a las personas naturales que no tienen residencia ni domicilio en Chile, que prestan servicios a un empleador domiciliado en Chile³⁰. Se aplica con una tasa general uniforme de 35%, o de 15% en el caso de servicios profesionales o técnicos, sea que se presten en Chile o en el exterior; o de 20% en el caso de personas naturales que desarrollen en Chile actividades científicas, culturales o deportivas, conforme al artículo 60 de la LIR.

8) Técnico extranjero exención de cotizaciones previsionales (Ley 18.156) (cód 1146)

Se debe anotar el código que corresponda a la situación del trabajador, particularmente si se trata o no de un técnico extranjero que goza de la exención de cotización previsional prevista en la Ley N° 18.156.

Técnico extranjero (Ley 18.156)

Código	Glosa
0	NO
1	SI

Según lo ordena la Ley N° 18.156, estarán exentos de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales, los trabajadores extranjeros que reúnan las siguientes condiciones:

- Detentar la calidad de “técnicos”, para estos efectos se entenderá por tal el trabajador que posea conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente.
- Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Esta condición se considerará cumplida también respecto de los trabajadores que detenten la calidad de pensionados de algún régimen de previsión o seguridad social extranjero.
- Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener al régimen extranjero, salvo en que caso de los profesionales o técnicos que hayan obtenido una pensión de algún régimen de seguridad social existente fuera de Chile.³¹

²⁹ Oficio N° 42 de 04.01.2001 de SII

³⁰ Art 59 N° 2 de la LIR

³¹ Circular N° 553 de 28.10.1988 de Spensiones

- ☐ Si bien la concurrencia de estos requisitos puede eximir del pago de cotización previsional en un organismo chileno, bajo determinadas condiciones se puede cotizar en el sistema extranjero, en este último caso dicho monto debe ingresarse en Cód 3146.

9) Código tipo de jornada (cód 1107)

Ingresar el código que corresponda al tipo de jornada laboral pactada en el contrato o en un anexo posterior.

Código de Tipo de Jornada	
Código	Glosa
101	ORDINARIA - ART 22
201	PARCIAL- ART 40 BIS
301	EXTRAORDINARIA ART 30
401	ESPECIAL-ART 38 INCISO 5
402	ESPECIAL-ART 23
403	ESPECIAL-ART 106
404	ESPECIAL-ART 152 TER D
405	ESPECIAL-ART 152 TER F
406	ESPECIAL-ART 25
407	ESPECIAL-ART 25 BIS
408	ESPECIAL-ART 149
409	ESPECIAL-ART 149 INCISO 2
410	ESPECIAL-ART 152 BIS
411	ESPECIAL-ART 36 145-D
412	ESPECIAL-ART 22 INCISO FINAL
501	BISEMANAL- ART 149 INCISO 2
601	JORNADA EXCEPCIONAL-ART 38 INCISO FINAL
701	EXENTA- ART 22

10) Persona con discapacidad/pensionado por invalidez (cód 1108)

Este campo corresponde a una caracterización del trabajador según su situación de discapacidad o invalidez calificada por la entidad competente. Según sean las circunstancias se debe ingresar uno de los siguientes códigos:

Persona con Discapacidad o Pensionado por Invalidez	
Código	Glosa
0	NO
1	DISCAPACIDAD CERTIFICADA POR LA COMPIN
2	ASIGNATARIO PENSION POR INVALIDEZ TOTAL
3	PENSIONADO CON INVALIDEZ PARCIAL

Para estos efectos, la condición de discapacidad está regulada por la Ley N° 20.422 de 10.02.2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entendiéndose por tales aquellas personas que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.³²

La calificación y certificación de la discapacidad corresponderá a la Compin.

Por su parte, la pensión de invalidez corresponde a un derecho de los afiliados no pensionados conforme al DL 3.500, que sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo y hayan sido declarados inválidos por una Comisión Médica.^{33 34}

La Pensión de Invalidez Total corresponde a afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de, al menos, dos tercios, y la Pensión de Invalidez Parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

11) Pensionado por vejez (cód 1109)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda según la tabla siguiente, según sea el caso de si el trabajador obtiene pensión por vejez.

32 Art 5° Ley 20.422

33 Art 4° DL 3.500

34 Decreto N° 57 de 28.03.1991, Aprueba nuevo Reglamento del DL 3.500

Pensionado por vejez

Código	Glosa
0	NO
1	SI

12) AFP (cód 1141)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación de afiliación del trabajador a una Administradora de Fondos de Pensiones.

AFP

Código	Glosa
100	NO ESTÁ EN AFP
6	PROVIDA
11	PLAN VITAL
13	CUPRUM
14	HABITAT
19	UNO
31	CAPITAL
103	MODELO

13) IPS (ExINP) (cód 1142)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación de afiliación del trabajador al Instituto de Previsión Social en su carácter de continuador legal de las instituciones pertenecientes al antiguo régimen previsional.

IPS (ExINP)

Código	Glosa
0	NO PERTENECE AL IPS
1	BANCARIA - RÉGIMEN 1
2	BANCARIA - RÉGIMEN 2
3	BANCARIA - RÉGIMEN 3
4	BANCARIA - RÉGIMEN 14
5	BANCARIA - RÉGIMEN 21
6	BANCARIA - RÉGIMEN 34
7	CAJA DE PREVISIÓN DE GILDEMEISTER - RÉGIMEN 1
8	CAJA DE PREVISIÓN DE GILDEMEISTER - RÉGIMEN 2
9	CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE LOS EE - RÉGIMEN 1
10	CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE LOS EE - RÉGIMEN 2
11	CAJA FERRO - RÉGIMEN 2
12	CAJA FERRO - RÉGIMEN 3
13	CAJA FERRO - RÉGIMEN 4
14	CAJA FERRO - RÉGIMEN 5
15	CAJA FERRO - RÉGIMEN 7
16	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 1
17	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 2
18	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 3
19	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 4
20	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 5
21	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 6
22	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 7
23	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 8
24	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 11
25	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 12
26	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 13
27	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 14
28	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 15
29	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 16
30	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 17
31	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 18
32	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 21
33	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 22
34	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 23
35	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 24
36	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 25

37	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 26
38	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 31
39	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 32
40	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 33
41	CANAEMPU: PERIODISTAS - RÉGIMEN 34
42	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 1
43	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 2
44	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 3
45	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 5
46	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 6
47	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 8
48	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 9
49	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 10
50	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 11
51	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 12
52	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 21
53	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 22
54	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 23
55	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 25
56	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 26
57	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 28
58	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 29
59	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 30
60	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 31
61	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 32
62	CANAEMPU: PÚBLICOS - RÉGIMEN 38
63	CAPREBECH - RÉGIMEN 1
64	CAPREBECH - RÉGIMEN 3
65	CAPREBECH - RÉGIMEN 14
66	CAPREBECH - RÉGIMEN 21
67	CAPREBECH - RÉGIMEN 34
68	CAPREMER - RÉGIMEN 1
69	CAPREMER - RÉGIMEN 2
70	CAPREMER - RÉGIMEN 3
71	CAPREMER - RÉGIMEN 4
72	CAPREMER - RÉGIMEN 5
73	CAPREMER - RÉGIMEN 6
74	CAPREMER - RÉGIMEN 8
75	COPREMUSA EE - RÉGIMEN 1
76	COPREMUSA EE - RÉGIMEN 2
77	COPREMUSA EE - RÉGIMEN 3
78	DIOMP - RÉGIMEN 1
79	EE MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 1
80	EE MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 2
81	EE MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 3
82	EE MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 4
83	EE SALITRE - RÉGIMEN 1
84	EE SALITRE - RÉGIMEN 2
85	EMPART - RÉGIMEN 1
86	EMPART - RÉGIMEN 2
87	EMPART - RÉGIMEN 3
88	EMPART - RÉGIMEN 4
89	EMPART - RÉGIMEN 6
90	EMPLEADOS DE EMOS - RÉGIMEN 1
91	HÍPICA NACIONAL - RÉGIMEN 1
92	HÍPICA NACIONAL - RÉGIMEN 2
93	HÍPICA NACIONAL - RÉGIMEN 3
94	HÍPICA NACIONAL - RÉGIMEN 4
95	MAURICIO, HOCHSCHILD - RÉGIMEN 1
96	MAURICIO, HOCHSCHILD - RÉGIMEN 2
97	OBREROS DE EMOS - RÉGIMEN 1
98	OO MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 1

99	OO MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 2
100	OO MUNICIPALES DE LA REPUBLICA - RÉGIMEN 3
101	SECCIÓN ESP.PREVISIÓN EMPLEADOS - RÉGIMEN 1
102	SECCIÓN ESP.PREVISIÓN EMPLEADOS - RÉGIMEN 2
103	SECGASCO - RÉGIMEN 1
104	SECGASCO - RÉGIMEN 2
105	SERVICIOS DE SEGURO SOCIAL - RÉGIMEN 1
106	SERVICIOS DE SEGURO SOCIAL - RÉGIMEN 2
107	TRIOMAR - RÉGIMEN 1
108	TRIOMAR - RÉGIMEN 2
109	TRIOMAR - RÉGIMEN 3
110	TRIOMAR - RÉGIMEN 4

14) FONASA / ISAPRE (cód 1143)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la institución de salud a que se encuentra afiliado el trabajador.

		<i>FONASA / Isapre</i>
Código	Glosa	
102	FONASA	
1	CRUZ BLANCA	
3	BANMEDICA	
4	COLMENA	
9	CONSALUD	
12	VIDA TRES	
37	CHUQUICAMATA	
38	CRUZ DEL NORTE	
39	FUSAT	
40	FUNDACION (BANCO ESTADO)	
41	RIO BLANCO	
42	SAN LORENZO	
43	NUEVA MAS VIDA	

15) AFC (cód 1151)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación de afiliación del trabajador a la AFC.

		<i>AFC</i>
Código	Glosa	
0	NO	
1	SI	

Cabe considerar que la afiliación es obligatoria para todos los trabajadores contratados a partir del 02 de octubre de 2002. Quienes iniciaron su relación laboral antes de la fecha indicada, pueden incorporarse voluntariamente en cualquier momento.

La parte correspondiente al aporte del empleador y la cotización del trabajador a la cuenta individual por cesantía, deberán enterarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral, luego desde este plazo solo subsiste la obligación del empleador de efectuar el aporte al Fondo de Cesantía Solidario (0,8%), mientras se mantenga vigente la relación laboral.³⁵

Tratándose de trabajadores afiliados a la AFC, los montos de cotización del trabajador y aporte del empleador deben ingresarse en Cód 3151 y Cód 4151 respectivamente.

16) CCAF (cód 1110)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación de afiliación de la empresa empleadora a una Caja de Compensación y Asignación Familiar. Por ejemplo, en caso de no estar afiliada a una CCAF de rellenar el campo con el número "0".

		<i>CCAF</i>
Código	Glosa	
0	NO	
1	LOS ANDES	
2	LA ARAUCANA	
3	LOS HEROES	
4	18 DE SEPTIEMBRE	

35 Art 9 Ley N° 19.728

17) Org. Administrador Ley 16.744 (cód 1152)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación de afiliación de la empresa empleadora a un organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N° 16.744.

Organismo administrador Ley 16.744

Código	Glosa
0	SIN MUTUAL/ INSTITUTO SEGURIDAD LABORAL
1	ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS)
2	MUTUAL SE SEGURIDAD CCHC
3	INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO (IST)

18) Número cargas familiares legales autorizadas (cód 1111)

En este campo se debe ingresar el número de cargas familiares autorizadas, en tanto que el monto en pesos del beneficio pecuniario por todas las cargas debe ingresarse en Cód 2311.

Se debe tener presente que la asignación familiar es un beneficio pecuniario que se paga mensualmente a las personas que tienen la calidad de beneficiarios, cuyo ingreso mensual no exceda del máximo que anualmente se fija actualizando el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por cada causante de asignación familiar que vive a sus expensas.³⁶

La asignación familiar se paga mensualmente desde el momento en que se produzca la causa que la genera, pero solo es exigible a petición del trabajador y una vez acreditada su existencia. De esta forma, el empleador para pagar la asignación familiar al trabajador debe contar previamente con una autorización de cargas familiares que el trabajador debe tramitar en el IPS o CCAF. Tal autorización se da en dos ejemplares debiendo el trabajador entregar una de ellas al empleador, el cual la debe mantener para justificar la compensación que efectuará de las imposiciones que pague, o puede mantener fotocopia legalizada y devolver el original al trabajador para que la pueda utilizar con otro empleador.³⁷

Para el pago de la Asignación familiar, se considera cada mes como de 30 días, el monto que corresponda guardará directa relación con el período por el que se haya percibido remuneración imponible, de manera que si dicho período resulta disminuido, el beneficio se reducirá proporcionalmente. Sin embargo, si el período por el cual se recibiere remuneración imponible alcanzare a 25 o más días en el mes respectivo, la asignación se devengará completa.³⁸

19) Número de cargas familiares maternas (cód 1112)

En este campo se debe ingresar el número "1" si la trabajadora embarazada, o la cónyuge embarazada del trabajador reconocida como carga familiar, perciben un subsidio estatal al haber demostrado 5 meses de embarazo o más.

20) Número de cargas familiares invalidez (cód 1113)

En este campo se debe ingresar el número de causantes de asignación familiar afectados de invalidez.

21) Tramo asignación familiar (cód 1114)

Se debe ingresar la letra (A, B, C, D o S) asignada al código que corresponda al tramo de asignación familiar.

Tramo Asignación Familiar

Código	Glosa
A	PRIMER TRAMO
B	SEGUNDO TRAMO
C	TERCER TRAMO
D	SIN DERECHO
S	SIN INFORMACION

Cabe hacer presente que para la determinación del tramo de asignación familiar se debe considerar el promedio de la remuneración, subsidio, o pensión, devengados durante el semestre, comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación familiar.

En el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a 6 meses, el ingreso mensual se determinará considerando el promedio de los ingresos devengados en el lapso de 12 meses, comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la asignación.³⁹

36 El sistema de Asignación Familiar y Maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares está regulado por el DFL N° 150, de 25.03.1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

37 Art 11 DFL N° 150 de 25.03.1982

38 Art 12 DFL N° 150, de 25.03.1982

39 Circular N° 3340 de 01.12.2017 de Suseso

La determinación de los tramos y montos de la asignación familiar está fijada en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, norma que a contar del 01.09.2020 contempla el siguiente detalle:⁴⁰

- ▣ De \$ 13.401 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 342.346.
- ▣ De \$ 8.224 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 342.346 y no exceda de \$ 500.033.
- ▣ De \$ 2.599 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 500.033 y no exceda de \$ 779.882.
- ▣ Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares, cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 779.882, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas.

22) Rut organización sindical 1 (cód 1171)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3171.

23) Rut organización sindical 2 (cód 1172)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una segunda cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3172.

24) Rut organización sindical 3 (cód 1173)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una tercera cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe ser incorporado en cód 3173.

25) Rut organización sindical 4 (cód 1174)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una cuarta cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3174.

26) Rut organización sindical 5 (cód 1175)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una quinta cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3175.

27) Rut organización sindical 6 (cód 1176)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una sexta cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3176.

28) Rut organización sindical 7 (cód 1177)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una séptima cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3177.

29) Rut organización sindical 8 (cód 1178)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una octava cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3178.

40 Art 4 Ley N° 21.283

30) Rut organización sindical 9 (cód 1179)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una novena cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3179.

31) Rut organización sindical 10 (cód 1180)

En este campo se debe anotar el número de rol único tributario de la organización sindical en favor de la que el trabajador aporta una décima cuota sindical. El formato es sin puntos y con guión antes del dígito verificador, Ej: 50345678-9.

El monto en pesos de esta cuota sindical debe incorporarse en cód 3180.

32) Número de días trabajados en el mes (cód 1115)

En este código se debe ingresar el número de días trabajados en el mes.

El ciclo de remuneraciones no necesariamente debe coincidir con el mes calendario, siendo posible que transcurra por ejemplo entre el día 25 y el 24 del mes calendario siguiente.

Tratándose del trabajador sujeto a remuneración mensual que prestó servicios todos los días del mes el número debe ser 30, a pesar de que el número de días del mes calendario sea de 28, 29 o 31 días.

Lo anterior, ha sido determinado por la jurisprudencia administrativa con el propósito de establecer con certeza un valor único y general para la determinación del valor de un día de trabajo, evitando las distorsiones que provocaría emplear diversos factores según fuera el mes calendario de que se trate.⁴¹

Lo anterior siempre debe ser aplicado en términos que al trabajador le sean pagados todos los días efectivamente trabajados, en particular, respecto a tres situaciones específicas:

(i) Incorporación laboral luego de iniciado el ciclo mensual:

Se debe indicar el número de días trabajados en el ciclo mensual, si el dependiente ingresó a prestar servicios el día 27 de un mes que comprende 31 días, se entiende que laboró 5 días, y generó por lo tanto derecho a remuneración por la totalidad de ellos, sin que tenga incidencia alguna para tales efectos la circunstancia de que el 5 día corresponda al día 31 de dicho mes.

(ii) Inasistencia por licencia médica:

En este caso se debe indicar el número que equivale a los días del mes (28, 29, 30 o 31) menos los días en que trabajador gozó de licencia médica.

Así en un mes de 31 días y en el que el trabajador gozó de 10 días de licencia médica, se debe ingresar 21 como número de días trabajados en el mes.

(iii) Ausencias laborales:

Cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30, y descontar conforme a dicho cálculo el número de días no trabajados.⁴²

En este caso el número de días que se debe anotar en el campo es el resultado de restar a 30 el número de días de inasistencia laboral registrados dentro del mes.

En el caso que verificándose alguna de las circunstancias descritas en las letras i) o ii), además ocurra una ausencia laboral conforme a la letra iii), primero deberá calcularse el número de días trabajados en el mes según las reglas de las letras i) e ii) y luego restar el número de ausencias en el mes. Este último resultado corresponderá al número que se debe ingresar a este campo.

33) Número días de licencia médica en el mes (cód 1116)

En este campo se debe ingresar el número de días en que el trabajador gozó de licencia médica dentro del ciclo mensual de remuneraciones.

34) Número días de vacaciones en el mes (cód 1117)

Se debe ingresar el número de días de feriado legal que el trabajador ha gozado dentro del mes.

Es decir, un trabajador que ha cumplido su primera anualidad tiene derecho a 15 días hábiles de feriado legal y hace uso de todos ellos de una vez, en este caso se debe ingresar el número 15, siempre que todos los días estén comprendidos dentro del mismo ciclo mensual de remuneraciones; en caso contrario, se deberá indicar el número de días hábiles de feriado otorgados en el respectivo período de declaración del LRE y la diferencia en el siguiente mes de declaración.

41 Dict. N° 5700/353 de 1999 de DT

42 Dicts N° 2499/117 de 24.04.1994 y N° 5308/230 de 26.09.1996 de DT

35) Subsidio trabajador Joven (cód 1118)

Se debe ingresar el código que representa la situación del trabajador:

Subsidio Trabajador Joven

Código	Glosa
0	NO, NO TIENE SUBSIDIO
1	SÍ, SÍ TIENE SUBSIDIO

El subsidio de trabajador joven favorece a los empleadores por los trabajadores que tengan entre 18 y 35 años de edad, el que será equivalente al cincuenta por ciento de la cotización previsional dispuesta en el inciso primero del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador que tengan contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se percibirá sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de Pensiones establecido en el referido decreto ley.⁴³

36) Puesto trabajo pesado (cód 1154)

Se debe indicar el nombre del puesto de trabajo calificado como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional. En caso de que el puesto de trabajo no esté calificado como trabajo pesado, este campo queda vacío.

Conforme a la Ley se entiende que constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización aceleran el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral.⁴⁴

En caso de tratarse de un puesto de trabajo pesado los montos correspondientes a la cotización adicional del trabajador y al aporte del empleador, deberán ingresarse en cód 3154 y cód 4154 respectivamente.

37) Ahorro previsional voluntario individual (cód 1155)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación del Trabajador, referida a si ha autorizado el descuento para Ahorro Previsional Voluntario Individual.

Ahorro Previsional Voluntario Individual -APVI

Código	Glosa
0	NO
1	SI

Los montos de descuento de la remuneración del trabajador destinados a APVI deberán ser ingresados en cód 3155 o cód 3156, según sea la modalidad que se adopte.

38) Ahorro previsional voluntario colectivo (cód 1157)

En este campo se debe ingresar el código numérico que corresponda a la situación del Trabajador, en el sentido de si el empleador ha suscrito por sí y en representación de sus trabajadores un contrato de ahorro bajo la modalidad de ahorro previsional voluntario colectivo.

Ahorro Previsional Voluntario Colectivo -APVC

Código	Glosa
0	NO
1	SI

Los empleadores pueden ofrecer a sus trabajadores la adhesión a uno o más contratos de ahorro previsional voluntario colectivo. Los términos y condiciones de cada contrato serán convenidos entre el empleador y la Administradora o institución autorizada, debiendo ser universales e igualitarios para todos sus trabajadores, no pudiendo establecerse, beneficios que favorezcan a algunos respecto de otros.⁴⁵

El ahorro previsional voluntario colectivo podrá contemplar aportes del empleador diferenciados en razón de la antigüedad del trabajador en la empresa, en la medida que se trate de un requisito general.

Los montos destinados a APVC deberán ser declarados en los campos cód 3157 o cód 3158, cuando se trate del descuento al trabajador y según la modalidad que se adopte para el ahorro; en tanto que, el aporte del empleador deberá ser declarado en cód 4157.

39) Indemnización a todo evento (art 164) (cód 1131)

En este campo se debe ingresar el código que corresponda a la situación del trabajador, esto es, si se ha celebrado pacto de indemnización por término de contrato a todo evento, en los términos del artículo 164 del Código del Trabajo.

43 Art 82 Ley N° 20.255.

44 Art 17 bis DL 3.500

45 Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Spensiones.

Indemnización a todo evento (Art 164)

Código	Glosa
0	NO
1	SI

Esta forma de indemnización sustituye la indemnización por años de servicios, exclusivamente en lo que se refiere al lapso que va desde el inicio del séptimo año de relación laboral y hasta el término del undécimo año de vigencia del contrato.

El monto en pesos de este aporte por indemnización a todo evento debe ser declarado en cód 4131.

40) Tasa indemnización a todo evento (Art 164) (cód 1132)

En este campo se debe ingresar un valor numérico con hasta dos decimales, que representa la tasa porcentual sobre la remuneración imponible devengada (con tope UF 90), que se destinará al pago de la indemnización a todo evento.

El aporte deberá tener una tasa mínima de 4,11%.

B. Haberes (Cód 2xxx)

a. Haberes Imponibles y Tributables (Cód 21xx).

1) Sueldo (cód 2101)

Este campo debe contener los montos pagados por concepto de sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

2) Sobresueldo (cód 2102)

En este campo debe ingresarse el monto pagado por horas extraordinarias en el mes.

Jornada extraordinaria es aquella que excede de la jornada ordinaria máxima legal (45 horas semanales) o de la pactada si es menor. Las horas extraordinarias solo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos, que deben constar por escrito, pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse.

En todo caso, las horas extraordinarias pueden realizarse existiendo las condiciones señaladas siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas.

Si bien el legislador estableció la obligación de pactar las horas extraordinarias por escrito, en forma previa a su realización, también estableció que, no obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. Así las cosas, serán horas extras y deberán pagarse como tales todo exceso por sobre la jornada ordinaria, aun cuando expresamente en el contrato u otro documento se haya dejado constancia que son horas extras solo si han sido autorizadas por el empleador o el jefe directo del dependiente.

Para determinar las horas extraordinarias el empleador debe, al término de cada semana, sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad. Si la suma arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones.

(i) Cálculo hora extraordinaria para trabajador con sueldo mensual y jornada de 45 horas semanales.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria para un trabajador con jornada de 45 horas semanales, debe dividirse el sueldo del dependiente por treinta y el resultado multiplicarse por 28. El producto de tal operación debe dividirse por 180 siendo el resultado el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria diaria así obtenido debe ser incrementado en un 50% (recargo legal) o por el porcentaje que se haya pactado si es superior para obtener el valor de la hora extraordinaria, el cual debe multiplicarse por el número de horas extras que en la respectiva semana se ha consignado en el registro de control de asistencia. A igual resultado se llegará si se multiplica el sueldo por el factor 0,0077777 en caso de que el trabajador tenga una jornada de 45 horas semanales.⁴⁶

(ii) Cálculo hora extraordinaria para trabajador con sueldo semanal.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un dependiente que se encuentra remunerado semanalmente debe dividirse el sueldo por el número de horas de la semana obteniéndose así el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria diaria así obtenida debe ser incrementado en un 50% (recargo legal) o en el porcentaje que se haya pactado si es superior, para obtener el valor de la hora extraordinaria. El valor de la hora extraordinaria obtenido en la forma señalada deberá multiplicarse por el número de horas extras que en la respectiva semana se ha consignado en el registro de control de asistencia.

46 Dict. N° 2078 de 15.04.1985 de DT

A igual resultado se llegará en el caso de trabajadores sujetos a jornada semanal de 45 horas, si se multiplica el sueldo por el factor 0,0333333.

(iii) Cálculo hora extraordinaria para trabajador con sueldo diario y jornada de 45 horas semanales.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario y afectos a una jornada de 45 horas semanales, deberá obtenerse conforme al siguiente procedimiento:

1° Se suma exclusivamente el total ganado por el trabajador por concepto de sueldo durante las últimas cuatro semanas.

2° El producto de la suma anterior se divide por 180 que corresponde al número de horas mensuales laboradas por el dependiente afecto a una jornada de 45 horas semanales.

3° El valor que se obtenga se incrementa en un 50% lo que determina el monto que debe pagar el empleador por concepto de sobresueldo.

De igual manera, se obtiene de forma directa el valor de la hora extraordinaria de trabajo de los dependientes remunerados con sueldo diario, multiplicando el sueldo diario por el factor 0,2 “o” 0,1666667, según que su jornada laboral se encuentre distribuida en seis o cinco días, respectivamente.⁴⁷

3) Comisiones (mensual) (cód 2103)

En este campo se debe ingresar el monto de las comisiones pagadas en el período que se declara.

Constituye comisión el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

4) Semana corrida mensual (Art 45) (cód 2104)

En este campo se debe ingresar el monto correspondiente a lo pagado por concepto de semana corrida dentro del mes.

El artículo 45 del Código del Trabajo establece que el trabajador remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivale al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determina dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

Igual derecho tiene el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calcula sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Advirtiéndose que existen diversas formas de liquidación de las remuneraciones variables, que en algunos casos podrían dificultar el cálculo semanal de la semana corrida, se ha admitido su determinación de manera mensual.⁴⁸

En este último caso el proceso de cálculo deberá efectuarse de la siguiente manera:

1° Sumatoria de todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y,

2° El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió efectivamente trabajar en dicho período mensual.

El valor resultante será el que corresponda pagar por los días domingo y festivos comprendidos en dicho lapso.

La base de cálculo de la semana corrida está comprendida por las asignaciones que cumplen los siguientes requisitos:⁴⁹

- Que revista el carácter de remuneración, esto es que se trate de una contraprestación en dinero o una adicional en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo. De esta forma, deben excluirse del cálculo, por ejemplo, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, las asignaciones familiares, los viáticos, las indemnizaciones y, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.
- Que se devengue diariamente, cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual. Tratándose de una remuneración variable, esto es, aquel estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad

47 Dict. N° 1262/41 de 30.03.2005 de DT

48 Dict. N° 110/1 de 08.01.2009 de DT

49 Dict. N° 3262/66 de 05.08.2008 de DT

de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, no deben incluirse aquellas remuneraciones que no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta. Y, por último,

- ▣ Que sea una remuneración principal y ordinaria. Son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración. De esta forma, tratándose de una remuneración fija, correspondería considerar el sueldo base diario por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración. En la misma situación se encontraría un bono fijo por turno nocturno, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se labore siempre en dicho horario o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos. Por el contrario, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos precedentemente analizados, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio.

5) Participación (mensual) (cód 2105)

En este campo debe ingresarse el monto pagado en el mes por concepto de participación mensual, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

En el caso que la participación se devengue en más de un mes (bimestral, trimestral, cuatrimestral o semestral), el total deberá dividirse por el número de meses en que se devengó y el monto nominal de la cuota correspondiente a cada mes de devengo y no pago incorporarla en cód 2116, cód 2117, cód 2118 o cód 2119, según sea el número de meses.

En todo caso, el monto de la cuota devengada y pagada en el mes en que se declara el LRE deberá incorporarse en este campo.

Tratándose del pago de la participación anual, su declaración deberá efectuarse conforme a las instrucciones contenidas en cód 2121.

6) Gratificación (mensual) (cód 2106)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de gratificación mensual.

La gratificación corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Las partes de la relación laboral pueden convenir libremente el sistema de gratificaciones, pero no podrán ser inferior al resultado que se obtenga por aplicación de los mecanismos descritos en los artículos 47 o 50 del CdT, respecto de las empresas que en el correspondiente ejercicio estén obligadas a pagar gratificación.

En el caso de optarse por el pago anual de la gratificación, dicha declaración debe efectuarse en cód 2122, según las instrucciones contenidas en dicho campo.

7) Recargo 30% día domingo (Art. 38) (cód 2107)

Debe indicarse el monto pagado en el mes por concepto de incremento por horas trabajadas en domingo, según método de cálculo explicado en Dict N° 2611/39 de 27.05.2015.

8) Remuneración variable pagada en vacaciones (Art 71) (cód 2108)

Se debe ingresar el monto pagado durante el goce de feriado legal que total o parcialmente recae en el mes de declaración del LRE. Solo ingresar el promedio de la remuneración variable, entendiéndose por tal los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.⁵⁰

Si el trabajador estuviere remunerado con estipendios fijos y variables, en este campo solo se consignará el promedio de lo pagado en los últimos tres meses trabajados correspondiente a la parte variable de la remuneración, y los estipendios fijos en los campos correspondientes (ej: sueldo).

9) Remuneración variable pagada en clausura (Art. 38 DFL 2) (cód 2109)

Se debe ingresar el monto pagado como remuneración durante los días en que la DT ha ordenado la clausura de la empresa.

El promedio se calculará sobre todos los estipendios pagados en los últimos seis meses, o por el tiempo efectivamente trabajado si fuese menor.

⁵⁰ Art 71 CdT

10) Aguinaldo (cód 2110)

Se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de aguinaldo.

11) Bonos u otras remuneraciones fijas mensuales (cód 2111)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de bonos que tengan la condición de permanentes y sin modificación de un mes a otro.

12) Tratos (mensual) (cód 2112)

En este campo se debe ingresar el monto total pagado en el mes por concepto de tratos.

13) Bonos u otras remuneraciones variables mensuales o superiores a un mes (cód 2113)

En este campo se debe ingresar el monto devengado y pagado en el mes por remuneraciones que tienen el carácter de variables o esporádicas, y que no están comprendidas en otros campos. Asignaciones variables como tratos o comisiones mensuales deben ingresarse en sus respectivos códigos y no en este campo.

Además, procede ingresar en este campo la parte o cuota de bonos, asignaciones, participación y gratificación, cuyo devengo y pago se produce en el mismo mes de declaración del LRE.

Las demás cuotas o partes devengadas en meses diferentes al del pago, deberán ser declaradas en el LRE correspondiente a cada uno de los meses respectivos en que se devengó dicha prestación (mediante procedimiento de rectificación en caso de ser necesario), utilizando al efecto los campos cód 2116, cód 2117, cód 2118, cód 2119, cód 2120, cód 2121 (participación anual) o cód 2122 (gratificación anual), según sea la extensión del período de devengo y el tipo de remuneración.

Para determinar el monto de la cuota o proporción se debe dividir el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó.

Ejemplo 1.- Si en junio de 2021 se paga un bono con devengo trimestral por la suma de \$ 600.000 pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó ($\$600.000/3$).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$200.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago del bono (junio) se declara en este cód 2113 correspondiente al LRE de junio 2021 (cuya declaración se presenta en julio de 2021).

4° Cada una de las otras dos cuotas se declara en los campos cód 2117, del LRE correspondiente a los meses de abril y mayo 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante un procedimiento de rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales.

Ejemplo 2.- Si se paga en diciembre de 2020 una gratificación con devengo anual por la suma de \$1.550.880.- el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto de la gratificación por el número de meses en que se devengó ($\$1.550.880/12$).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$129.240.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (diciembre) se declara en este cód 2113 correspondiente al LRE de diciembre 2020 (cuya declaración se presenta en el mes de enero 2021).

4° Cada una de las otras 11 cuotas se declara en los cód 2122 (gratificación anual) del LRE correspondiente a los meses de enero a noviembre de 2020, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

Como regla excepcional, en el caso de que el bono, asignación, participación anual o gratificación anual, se pague en un mes posterior al período de su devengo, se deberá proceder a la rectificación de este cód 2113 contenido en la declaración del LRE referida al último mes de devengo, incorporando el monto bruto de la remuneración o cuota. Por ejemplo, si una gratificación anual correspondiente a los doce meses del año 2020 es pagada en marzo de 2021, al momento de declararse el LRE de marzo 2021, debe ingresarse en el cód. 2113 de diciembre de 2020 la cuota que corresponde a dicho mes y las 11 restantes cuotas deben ingresarse en el cod. 2122 de los meses de enero a noviembre de 2020.

14) Ejercicio opción no pactada en contrato (Art. 17 N°8 LIR) (cód 2114)

Se debe ingresar el monto correspondiente al ejercicio de opciones para adquirir acciones por parte de trabajadores en planes de compensación laboral, que conforme al Art. 17 N° 8 L) ii) de la LIR no fueron pactados en contratos individuales de trabajo o convenios o contratos colectivos de trabajo, y que será equivalente a la diferencia entre el valor de adquisición de las acciones, bonos u otros títulos emitidos en Chile o en el exterior, de acuerdo a lo indicado en el literal iii) del N° 8 L)

del referido artículo, y el monto que se determine de la suma de los valores pagados con ocasión de la entrega y ejercicio de la opción, de existir.

Las opciones sobre acciones en beneficio de los trabajadores (stock options), están reguladas como planes de compensación laboral⁵¹, y se traducen en la concesión a todos o parte de los trabajadores, habitualmente de forma gratuita, de un derecho de adquisición de acciones de la empresa empleadora o una empresa relacionada, a un precio predeterminado, el que puede ejercitarse dentro de un período determinado, generalmente con el propósito de motivar la permanencia del beneficiario como trabajador de la empresa.

Su tributación está determinada por la circunstancia de no haber sido pactados en contratos individuales de trabajo o en contratos o convenios colectivos de trabajo.

15) Beneficios en especie constitutivos de remuneración (cód 2115)

Se debe ingresar el monto bruto correspondiente a la avaluación en dinero de los beneficios en especie otorgados al trabajador en el mes respectivo.

16) Remuneraciones bimestrales (devengo en dos meses) (cód 2116)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113, está destinado a la declaración de la cuota proporcional restante distribuida en un mes previo y que sumada a la del cód 2113 totaliza los dos meses de devengo de la remuneración bimestral. El monto corresponde al valor nominal de la cuota de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo requiere la rectificación del LRE correspondiente al mes previo de devengo de la remuneración, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en este mes deberá declararse en cód 3165.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en febrero de 2021 un bono con devengo bimestral por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó ($\$1.200.000/2$).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$600.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (febrero) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de febrero 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de marzo 2021).

4° La otra cuota se declara en este cód 2116 del LRE correspondiente al mes de enero 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dicho período mensual previo.

17) Remuneraciones trimestrales (devengo en tres meses) (cód 2117)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113 y está destinado a la declaración de las cuotas proporcionales restantes distribuidas en 2 meses previos y que sumadas a la del cód 2113 totalizan los 3 meses de devengo de la remuneración trimestral. El monto corresponde al valor nominal de las cuotas de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo conlleva la rectificación del LRE correspondiente a los meses de devengo de la remuneración, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en estos meses deberá declararse en cód 3165 de cada mes.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en marzo de 2021 un bono con devengo trimestral por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

51 Art 17 N° 8 letra l LIR

1° Se divide el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó (\$1.200.000/3).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$400.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (marzo) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de marzo 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de abril 2021).

4° Cada una de las otras dos cuotas se declaran en los cód 2117 del LRE correspondiente a los meses de enero y febrero 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

18) Remuneraciones cuatrimestrales (devengo en cuatro meses) (cód 2118)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113 y está destinado a la declaración de las cuotas proporcionales restantes distribuidas en 3 meses previos y que sumadas a la del cód 2113 totalizan los 4 meses de devengo de la remuneración cuatrimestral. El monto corresponde al valor nominal de las cuotas de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo conlleva la rectificación del LRE correspondiente a los meses de devengo de la remuneración, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en estos meses deberá declararse en cód 3165 de cada mes.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en abril de 2021 un bono con devengo cuatrimestral por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó (\$1.200.000/4).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$300.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (abril) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de abril 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de mayo 2021).

4° Cada una de las otras tres cuotas se declaran en los cód 2118 del LRE correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

19) Remuneraciones semestrales (devengo en seis meses) (cód 2119)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113 y está destinado a la declaración de las cuotas proporcionales restantes distribuidas en 5 meses previos y que sumadas a la del cód 2113 totalizan los 6 meses de devengo de la remuneración semestral. El monto corresponde al valor nominal de las cuotas de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo conlleva la rectificación del LRE correspondiente a los meses de devengo de la remuneración, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en estos meses deberá declararse en cód 3165 de cada mes.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en junio de 2021 un bono con devengo semestral por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó (\$1.200.000/6).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$200.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (junio) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de junio 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de julio 2021).

4° Cada una de las otras 5 cuotas se declaran en los cód 2119 del LRE correspondiente a los meses de enero a mayo 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

20) Remuneraciones anuales (devengo en doce meses) (cód 2120)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113 y está destinado a la declaración de las cuotas proporcionales restantes distribuidas en 11 meses previos y que sumadas a la del cód 2113 totalizan los 12 meses de devengo de la remuneración anual. El monto corresponde al valor nominal de las cuotas de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo conlleva la rectificación del LRE correspondiente a los meses de devengo de la remuneración, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en estos meses deberá declararse en cód 3165 de cada mes.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en diciembre de 2021 un bono con devengo anual por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto del bono por el número de meses en que se devengó ($\$1.200.000/12$).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$100.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (diciembre) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de diciembre 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de enero 2022)

4° Cada una de las otras 11 cuotas se declaran en los cód 2120 del LRE correspondiente a los meses de enero a noviembre 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

21) Participación anual (devengo en doce meses) (cód 2121)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113 y está destinado a la declaración de las cuotas proporcionales restantes distribuidas en 11 meses previos y que sumadas a la del cód 2113 totalizan los 12 meses de devengo de la participación anual. El monto corresponde al valor nominal de las cuotas de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo conlleva la rectificación del LRE correspondiente a los meses de devengo de la participación anual, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en estos meses deberá declararse en cód 3165 de cada mes.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en diciembre de 2021 una participación con devengo anual por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto de la participación por el número de meses en que se devengó ($\$1.200.000/12$).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$100.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (diciembre) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de diciembre 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de enero 2022).

4° Cada una de las otras 11 cuotas se declaran en los cód 2121 del LRE correspondiente a los meses de enero a noviembre 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

22) Gratificación anual (devengo en doce meses) (cód 2122)

Este campo se debe utilizar en conjunto con el cód. 2113 y está destinado a la declaración de las cuotas proporcionales restantes distribuidas en 11 meses previos y que sumadas a la del cód 2113

totalizan los 12 meses de devengo de la gratificación anual. El monto corresponde al valor nominal de las cuotas de la remuneración devengada en el respectivo período (sin actualización por reajuste).

La utilización de este campo conlleva la rectificación del LRE correspondiente a los meses de devengo de la gratificación anual, con el fin de declarar la reliquidación de la remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Los efectos de la reliquidación previsional, o el mayor aporte o cotización deberá reflejarse en los campos específicos sumándose la diferencia a los montos declarados originalmente en el LRE.

Separadamente, la mayor tributación que derive de la reliquidación de la porción de remuneración devengada en estos meses deberá declararse en cód 3165 de cada mes.

La cuota o parte de la remuneración en que coincide su devengo y pago en el mismo mes debe ser declarada en cód 2113.

Por ejemplo, si se paga en diciembre de 2021 una gratificación con devengo anual por la suma de \$1.200.000.- pesos, el proceso tiene los siguientes pasos:

1° Se divide el monto bruto de la gratificación por el número de meses en que se devengó (\$1.200.000/12).

2° Se obtiene una cuota mensual de \$100.000.-

3° La cuota del mes en que coincide el devengo y pago de la remuneración total (diciembre) se declara en el cód 2113 correspondiente al LRE de diciembre 2021 (cuya declaración se presenta en el mes de enero 2022).

4° Cada una de las otras 11 cuotas se declaran en los cód 2122 del LRE correspondiente a los meses de enero a noviembre 2021, en su valor nominal (sin actualización por reajuste), mediante la rectificación del LRE correspondiente a dichos períodos mensuales previos.

23) Otras remuneraciones superiores a un mes (cód 2123)

Este campo se reserva para ingresar el monto pagado por otras remuneraciones pagadas en intervalos superiores a un mes pero no sujetas a devengo proporcional mensual, por lo que no procede efectuar la reliquidación para efectos previsionales y tributarios.

24) Pago por horas de trabajo sindical (cód 2124)

Se debe ingresar el monto pagado por remuneraciones correspondientes a horas de trabajo sindical.

Se debe considerar que por mandato expreso del legislador el tiempo que los dirigentes se ausentan de sus lugares de trabajo para desarrollar las actividades sindicales se considera como efectivamente trabajado, siendo de cargo de la organización sindical el pago de las remuneraciones y demás beneficios correspondientes al dirigente sindical. Sin embargo, conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida entre otros en Dictamen N° 3062/233 de 13.07.1998, la ley faculta al sindicato y la empresa para acordar que sea esta última quien asuma el pago de las remuneraciones devengadas durante las horas de trabajo sindical.

La utilización de este campo exige como presupuesto que el empleador efectúe un descuento a la remuneración por horas de trabajo sindical, y declarar dicha deducción en cód 3183. Simultáneamente se registrará el monto de la remuneración pagada en este campo.

Por lo anterior, en el caso que el empleador no efectúe descuento de la remuneración por horas de trabajo sindical no resulta procedente la utilización de este campo.

b. Haberes Imponibles y No Tributables (Cód 22xx)

1) Subsidio por incapacidad laboral por licencia médica - total mensual (cód 2201)

En este campo se debe declarar el monto pagado por el empleador por concepto de subsidio por incapacidad laboral de origen no profesional.

Opera en los casos en que el empleador ha suscrito convenio con las instituciones previsionales de salud encargadas de otorgar el subsidio en caso de licencia médica, acuerdo consistente en permitir al empleador el pago directo del subsidio a sus trabajadores.

2) Beca de estudio (Art. 17 N°18 LIR) (cód 2202)

Se debe declarar el monto pagado en el mes por concepto de estipendios destinados a financiar los estudios motivo de la beca, pudiendo contemplar pagos de matrículas, cuotas de enseñanza o escolaridad, viáticos, pasajes, etc., destinados exclusivamente a la obtención de una instrucción básica, media, técnico-profesional o universitaria por parte de los becarios, o la participación de éstos en cursos de perfeccionamiento o capacitación.⁵²

52 Circular N° 41 de 28.07.1999 de SII

Dicho pago puede beneficiar a todos o algunos trabajadores, a los hijos de éstos, sean o no en virtud de una obligación contractual, siempre que esté destinado efectivamente a los fines por los que fue concedida.

Sin perjuicio de la calidad de ingreso no constitutivo de renta de esta asignación, para efectos de aceptación de gastos por becas de estudio en beneficio de los hijos de los trabajadores, el empleador deberá atender a la limitación contemplada en el artículo 31 N° 6 bis de la LIR.

3) Gratificaciones de zona (Art. 17 N°27) (cód 2203)

Se debe ingresar el monto pagado por gratificación de zona, siempre que aquella sea establecida o pagada en virtud de una ley.

A modo de ejemplo no constituye renta el complemento de zona que perciben los docentes de establecimientos municipales, conforme al artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070.⁵³

4) Otros ingresos no constitutivos de renta (Art. 17 N°29 LIR) (cód 2204)

Se debe ingresar los montos pagados en el mes por estipendios de carácter remuneracional, que por aplicación del texto expreso de una ley han sido declarados como no tributables.

c. Haberes No Imponibles y No Tributables (Cód 23xx)

1) Colación total mensual (Art. 41) (cód 2301)

Se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de colación.

Esta asignación se entenderá excluida del concepto legal de remuneración en la medida que el beneficio o las sumas otorgadas por este concepto no excedan el gasto razonable de alimentación en que el trabajador deba incurrir con motivo del desempeño de sus labores, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular.^{54 55}

Desde el punto de vista tributario conforme al artículo 17 N° 14 de LIR, esta asignación no constituye renta para el trabajador solo hasta la cantidad calificada como razonable a juicio del respectivo Director Regional del SII.⁵⁶

2) Movilización total mensual (Art. 41) (cód 2302)

Se debe ingresar el monto mensual pagado por concepto de movilización.

Esta asignación se entenderá excluida del concepto legal de remuneración en la medida que el beneficio o las sumas otorgadas por este concepto no excedan el gasto razonable de movilización en que el trabajador deba incurrir con motivo del desempeño de sus labores, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular.^{57 58}

Desde el punto de vista tributario conforme al artículo 17 N° 14 de LIR, esta asignación no constituye renta para el trabajador solo hasta la cantidad calificada como razonable a juicio del respectivo Director Regional del SII.⁵⁹

3) Viáticos total mensual (Art. 41) (cód 2303)

Se debe ingresar el monto pagado dentro del mes de declaración por concepto de viático, entendiéndose por tal la asignación en especie o en dinero de lo necesario para el sustento del trabajador que realiza un viaje por razones laborales.⁶⁰

Para efectos tributarios esta asignación deberá cumplir las siguientes condiciones o requisitos:⁶¹

- Que se compruebe que efectivamente el trabajador se ausentó del lugar de su residencia, y que su ausencia fue para cumplir con las funciones que le encomendó su empleador en otra ciudad;
- Que la cantidad pagada guarde relación con el cargo y función del trabajador, pues debe suponerse que el viático pagado a un gerente de una empresa u otro ejecutivo, debe ser superior al que se pague a un trabajador de menor categoría;
- Que el pago de esta asignación guarde relación con el lugar donde viajó el trabajador;
- Que no se trate de asignaciones por un tiempo indeterminado con el solo objeto de pagar una mayor remuneración al trabajador.

53 Oficio N° 2606 de 07.12.2017 de SII

54 Dicts N° 2879 de 12.08.83 y N° 3554 de 03.10.83 de Suseso

55 Dict. N° 1650/58 de 15.03.1988 de DT

56 Circular N° 36 de 30.06.1988 de SII

57 Idem

58 Dict. N° 8277/138 de 25.10.1989 de DT

59 Circular N° 36 de 30.06.1988 de SII

60 Dict. N° 7271/244 de 06.11.91 de DT

61 Oficio N° 738 de 17.03.1998 de SII

4) Asignación de pérdida de caja total mensual (Art. 41) (cód 2304)

Se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de asignación por pérdida de caja, entendiéndose por tal, 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, a fin de ponerlos a cubierto de las pérdidas eventuales a que pueden verse expuestos.

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, el monto debe ser razonable y prudente para tales fines.

5) Asignación de desgaste herramientas total mensual (Art. 41) (cód 2305)

En este campo se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de asignación por desgaste de herramientas, entendiéndose por tal, aquella suma de dinero que se otorga al trabajador que labora con herramientas de su dominio (equipos y herramientas manuales, eléctricas o electrónicas), en compensación por el desgaste que puedan experimentar a causa de su uso. Con todo, lo que se pague por tal concepto debe ser de un monto razonable, prudente y acorde con el deterioro natural del bien.

6) Asignación familiar legal total mensual (Art. 41) (cód 2311)

En este campo se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de Asignación Familiar Legal, conforme al número de causantes declarados en cód 1111, y por el tramo informado en cód 1114.

7) Gastos por causa del trabajo (Art. 41 CdT) y gastos de representación (Art. 42 N°1 LIR) (cód 2306)

Este campo es de uso excepcional y reservado solo a casos en que la naturaleza del gasto en que incurre el trabajador con motivo del trabajo impida su encasillamiento específico en algún otro código.

El trabajador debe rendir cuenta documentada de los gastos por causa del trabajo en los que ha incurrido en el ejercicio de sus labores y el empleador debe registrar tales rendiciones para la fiscalización laboral, previsional y tributaria respectiva.

La calificación errónea o desproporcionada de una asignación incorporada en este código, puede generar que ésta deba ser considerada como una asignación imponible y tributable.

8) Gastos por cambio de residencia (Art. 53) (cód 2307)

Se debe ingresar en este campo los montos pagados al trabajador destinados a solventar los gastos por cambio de residencia, de ida y vuelta, en que debió incurrir el trabajador para la prestación de los servicios contratados por el empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del CdT.

9) Sala cuna (Art. 203) (cód 2308)

En este campo se debe ingresar el monto pagado por concepto de sala cuna en cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 203 del CdT.

Este monto puede adoptar el carácter de un bono de devolución del gasto que ha asumido la trabajadora, sujeto a rendición de cuenta o pagando el empleador directamente la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo menor de dos años. Este beneficio no constituye remuneración para efectos previsionales y tributarios.

Alternativamente, puede corresponder al bono compensatorio de sala cuna, cuando las particulares condiciones de prestación de los servicios, o las condiciones de salud del hijo de la trabajadora impiden que el otorgamiento del derecho a sala cuna se realice en los términos previstos en el CdT.

Por el contrario, el otorgamiento de un “bono sala cuna”, que no diga relación con un gasto real y efectivo en tal fin y sin necesidad de rendición de cuenta, constituye remuneración imponible y tributable.⁶²

10) Asignación trabajo a distancia o teletrabajo (cód 2309)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de asignaciones tendientes a cubrir gastos razonables y necesarios para el desempeño de funciones en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.^{63 64}

11) Depósito convenido hasta UF 900 (cód 2347)

Se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de depósito convenido. Separadamente, pero dentro del mismo período de declaración del LRE y por el mismo monto, se debe informar el descuento para que esa cantidad sea depositada por el empleador en la institución autorizada receptora de depósitos convenidos y deberá ser ingresado en el cód 3147.

Respecto a los depósitos convenidos con el empleador a que se refiere el artículo 20 del D.L. N°3.500, de 1980, en tanto se depositen en la cuenta de capitalización individual o en alguno de los

62 Dict. 20807/2001 de 08.06.2001 de Suseso

63 Dict. N° 1389/7 de 08.04.2020 de DT

64 Oficio N° 2139 de 29.09.2020 de SII

planes de ahorro previsional voluntario no constituirán remuneración para ningún efecto legal y no se considerarán renta para los fines tributarios por la parte que no exceda de un monto máximo anual de 900 UF por cada trabajador. Los excesos sobre los montos señalados se gravarán con el IUSC.^{65 66}

En el caso que durante el año calendario respectivo se exceda el referido tope de UF 900 respecto de un mismo trabajador, la parte que constituye exceso debe ser ingresada en “Otras remuneraciones superiores a 1 mes (cód 2123)” y a su vez en “Otros desc. autorizados y solicitados por el trabajador (cód 3183)”.

12) Alojamiento por razones de trabajo (Art. 17 N°14 LIR) (cód 2310)

Se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de alojamiento.

Esta asignación no debe confundirse ni asimilarse con las de traslación o viático, casos estos últimos en que su objetivo es cubrir gastos de viaje.

Específicamente procede su pago en los casos en que existe una necesidad real de la empresa de incurrir en dicho gasto, motivada por exigencias propias de la naturaleza o características especiales inherentes a las faenas productivas o comerciales que aquella realiza.⁶⁷

En ese sentido el artículo 95 CdT contempla específicamente un caso que sirve de ejemplo para representar la situación en que la naturaleza de la faena impone la necesidad al empleador de proporcionar alojamiento respecto del trabajador agrícola de temporada.⁶⁸

13) Asignación de traslación (Art. 17 N°15 LIR) (cód 2312)

Se debe ingresar el monto pagado en el mes por gastos de traslación, entendiéndose por tal aquella asignación destinada a financiar los gastos de desplazamiento en caso de viaje temporal con motivo del trabajo, todo conforme a las condiciones y requisitos definidos al efecto por el SII.^{69 70}

También se considera gasto de traslación aquella asignación en dinero destinada a financiar los gastos de desplazamiento en que incurre el trabajador con motivo de la prestación de sus servicios durante la jornada laboral, por ejemplo, utilizando vehículo de su propiedad, conforme a las instrucciones impartidas por el SII.⁷¹

Conforme a la definición, esta asignación es distinta a la de movilización (cód 2302), puesto que ésta se destina a financiar los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo y viceversa, antes del inicio y después del término de la jornada.

14) Indemnización por feriado legal (cód 2313)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de indemnización por feriado legal. Ver apartado III C a. 1) (iii) Indemnización por feriado legal, proporcional y progresivo.

15) Indemnización años de servicio (cód 2314)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de indemnización por años de servicio. Ver apartado III C a. 1) (i) Indemnización por años de servicio.

16) Indemnización sustitutiva del aviso previo (cód 2315)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo. Ver apartado III C a. 1) (ii) Indemnización por indemnización sustitutiva del aviso previo.

17) Indemnización fuero maternal (Art 163 bis) (cód 2316)

Se debe ingresar el monto pagado por concepto de indemnización en los casos de fuero contemplado en el artículo 163 bis del CdT.

Tratándose de una trabajadora que estuviere gozando de fuero maternal o del fuero del trabajador que estuviere usando el permiso postnatal parental, o del fuero de trabajadores que hayan obtenido el cuidado personal del menor o su tuición de conformidad a la Ley de Adopción, señalados en el artículo 201 del Código, como asimismo, el fuero del padre, o de a quien le fuere otorgada la custodia del menor, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, que utilicen tal permiso o el resto del mismo destinado al cuidado del menor, previsto en el artículo 195 inciso 3° del CdT, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagarles una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato.

65 Oficio N° 364 de 15.02.2017 de SII

66 Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Spensiones

67 Oficio N° 3643 de 25.09.1976 de SII

68 Dict. N° 4088/231 de 10.08.1999 de DT

69 Oficio N° 738 de 17.03.1998 de SII

70 Circular N° 90 de 06.08.1976 de SII

71 Circular N° 59 de 09.10.1997 de SII

Cabe precisar, que si las trabajadoras o trabajadores que se encuentran en tal situación han percibido subsidio durante los períodos de descanso de maternidad, o de uso de permiso postnatal parental, respectivamente, los lapsos de pago de tales subsidios no se considerarán para el cálculo de la indemnización antes aludida, computándose solo los períodos en que hubieren percibido remuneración.

18) Indemnización a todo evento (Art.164) (cód 2331)

Se debe ingresar el monto total disponible para retiro del trabajador al término de la relación laboral, según la tasa que se hubiere pactado (cód 1131) y los aportes mensuales efectuados por el empleador (cód 4131).

d. Haberes No Imponibles y Tributables (Cód 24xx)

1) Indemnizaciones voluntarias tributables (cód 2417)

Se debe ingresar el monto correspondiente a indemnizaciones voluntarias pagadas, solo en la parte que excede el tope que no constituye renta conforme al artículo 17 N° 13 de la LIR.

El tramo de la indemnización que no constituye renta deberá ingresarse en los códigos pertinentes previstos para indemnizaciones no tributables (cód 2313, cód 2314 o cód 2315).

Ver apartado III C a. 4) sobre indemnización voluntaria por término de contrato.

2) Indemnizaciones contractuales tributables (cód 2418)

Se debe ingresar el monto correspondiente a indemnizaciones contractuales pagadas, solo en la parte que excede el tope que no constituye renta conforme al artículo 17 N° 13 de la LIR.

El tramo de la indemnización que no constituye renta deberá ingresarse en los códigos pertinentes previstos para indemnizaciones no tributables (cód 2313, cód 2314 o cód 2315).

Ver apartado III C a. 3) sobre indemnización contractual por término de contrato.

C. Descuentos (Cód 31xx)

1) Cotización obligatoria previsional (AFP o IPS) (cód 3141)

Se debe ingresar el monto pagado por cotización previsional obligatoria de carga del trabajador.

Tratándose de los afiliados a AFP, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del DL 3.500, los montos de este código comprenderán el 10% destinado a la cuenta de capitalización individual, más la cotización adicional destinada a financiamiento de la Administradora.

Por regla general, el aporte al seguro de invalidez y sobrevivencia contemplado en el artículo 59 del DL 3.500 será pagado por el empleador, debiendo ser declarado en cód 4155.

Excepcionalmente, en el caso del trabajador joven que recibe subsidio previsional (así declarado en cód 1118), el SIS deberá ser pagado por el trabajador, adicionándose su monto a la sumas declaradas en este campo.

2) Cotización obligatoria salud 7% (cód 3143)

Se debe ingresar en este campo el monto pagado por cotización de salud obligatoria.

En el caso de los trabajadores afiliados a una CCAF y que cotizan en Fonasa, corresponde ingresar en este campo el monto global correspondiente al 7% de cotización de salud obligatoria, sin perjuicio de la distribución diferenciada de la recaudación entre tales instituciones según las instrucciones impartidas por Suseso.⁷²

3) Cotización voluntaria para salud (cód 3144)

Se debe ingresar el monto pagado por cotización de salud que excede del 7% obligatorio.

Cabe precisar que solo será tributable aquella parte de la cotización voluntaria que supere el monto que resulte de calcular el 7% del tope máximo imponible en UF.^{73 74}

4) Cotización AFC -Trabajador (cód 3151)

Se debe declarar el monto pagado como cotización a AFC, solo en la parte de cargo del trabajador.

5) Cotizaciones técnico extranjero para seguridad social fuera de Chile (cód 3146)

Se debe indicar el monto destinado al pago de cotizaciones de seguridad social fuera de Chile, en beneficio del técnico extranjero que conforme al artículo primero de la Ley N° 18.156 está eximido de cotizar en Chile.

72 Ordinario N° 3942 de 15.12.2020 de Suseso

73 Oficio N° 2.648 de 21.07.1994 de SII

74 Circular N° 13 de 24.02.2020 de SII

Cabe tener presente que los pagos que el personal técnico efectúe al exterior por concepto de imposiciones previsionales, hasta el monto equivalente al tope de la remuneración máxima imponible, no constituyen renta para los efectos tributarios y por ende tales sumas no deben considerarse como base imponible de las remuneraciones que correspondan a dichos trabajadores, salvo que estén afectos a impuesto adicional, el cual no admite deducción alguna.

En el mismo sentido, aquellas cantidades que las empresas deben enterar como aporte previsional de su cargo, no constituyen renta y, por consiguiente, dichas sumas para los fines tributarios, no deben estimarse como una mayor remuneración del trabajador por la prestación de sus servicios personales.⁷⁵

Las sumas efectivamente pagadas en moneda extranjera, se convertirán a moneda nacional al tipo de cambio más alto del mercado bancario, vigente a la fecha de pago.

6) Descuento depósito convenido hasta UF 900 anual (cód 3147)

Se debe ingresar el monto destinado a Depósito Convenido hasta UF 900 pactado con el empleador y que ha sido declarado en cód 2347.

7) Cotización ahorro previsional voluntario individual modalidad A (cód 3155)

Se debe ingresar el monto descontado por Ahorro previsional Voluntario Individual que se ha acogido a la modalidad contemplada en el artículo 20 L letra a) del DL 3.500.

Dicha modalidad consiste en que al momento del depósito del ahorro previsional voluntario individual, el trabajador no goza del beneficio de rebajar de la base imponible del IUSC el monto del depósito, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, la parte que corresponda a los aportes no sea gravada con el impuesto único establecido en el número 3 del artículo 42 bis de la LIR.

Bajo esta modalidad, el trabajador que destine todo o parte del saldo de depósitos de ahorro previsional voluntario individual, a adelantar o incrementar su pensión, tendrá derecho, al momento de pensionarse, a una bonificación de cargo fiscal equivalente al quince por ciento de lo ahorrado por el trabajador.

En todo caso, en cada año calendario, la bonificación no podrá ser superior a seis unidades tributarias mensuales correspondientes al valor de la unidad tributaria mensual vigente el 31 de diciembre del año en que se efectuó el ahorro.

8) Cotización ahorro previsional voluntario individual modalidad B hasta UF 50 (cód 3156)

Se debe ingresar el monto descontado por Ahorro previsional Voluntario Individual que se ha acogido a la modalidad contemplada en el artículo 20 L letra b) del DL 3.500.

Bajo esta modalidad, al momento del depósito de ahorro previsional voluntario individual, el trabajador goza del beneficio de rebajar de la base imponible del IUSC el monto del depósito efectuado mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador, hasta por un monto total mensual equivalente a 50 unidades de fomento, según el valor de ésta al último día del mes respectivo, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, éstos sean gravados en la forma prevista en el número 3 del artículo 42 bis de la LIR.

9) Cotización ahorro previsional voluntario colectivo modalidad A (cód 3157)

Se debe ingresar el monto descontado por Ahorro previsional Voluntario Colectivo que se ha acogido a la modalidad contemplada en el artículo 20 L letra a) del DL 3.500.

Dicha modalidad consiste en que al momento del depósito de ahorro previsional voluntario colectivo, el trabajador no goza del beneficio de rebajar de la base imponible del IUSC el monto del depósito, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, la parte que corresponda a los aportes no sea gravada con el impuesto único establecido en el número 3 del artículo 42 bis de la LIR.

Bajo esta modalidad, el trabajador que destine todo o parte del saldo de depósitos de ahorro previsional colectivo, a adelantar o incrementar su pensión, tendrá derecho, al momento de pensionarse, a una bonificación de cargo fiscal equivalente al quince por ciento de lo ahorrado.

En todo caso, en cada año calendario, la bonificación no podrá ser superior a seis unidades tributarias mensuales correspondientes al valor de la unidad tributaria mensual vigente el 31 de diciembre del año en que se efectuó el ahorro.

10) Cotización ahorro previsional voluntario colectivo modalidad B hasta UF 50 (cód 3158)

Se debe ingresar el monto descontado por Ahorro previsional Voluntario Colectivo que se ha acogido a la modalidad contemplada en el artículo 20 L letra b) del DL 3.500.

75 Oficio N° 2758 de 25.07.2002 de SII

Bajo esta modalidad, al momento del depósito de ahorro previsional voluntario colectivo, el trabajador goza del beneficio de rebajar de la base tributable del IUSC el monto del depósito efectuado mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador, hasta por un monto total mensual equivalente a 50 unidades de fomento, según el valor de ésta al último día del mes respectivo, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, éstos sean gravados en la forma prevista en el número 3 del artículo 42 bis de la LIR.

11) Impuesto retenido por remuneraciones (cód 3161)

Corresponde al monto del impuesto que se debe retener, declarar y pagar por el empleador, determinado sobre las remuneraciones, asignaciones y demás beneficios tributables pagados al trabajador en el período actual de declaración del LRE.

12) Impuesto retenido por indemnizaciones (cód 3162)

Corresponde al monto del impuesto que se debe retener, declarar y pagar por el empleador, determinado sobre el monto de las indemnizaciones tributables (cód 2417 y cód 2418) pagadas al trabajador en el período actual de declaración del LRE.

13) Mayor retención de impuesto solicitada por el trabajador (cód 3163)

Se debe indicar el monto que, a solicitud del trabajador, ha sido descontado de la remuneración como mayor retención del IUSC conforme al inciso final del artículo 88 de la LIR.

14) Impuesto retenido por reliquidación de remuneraciones devengadas en otros períodos mensuales (cód 3164)

Este campo debe contener el monto del impuesto retenido por reliquidación de remuneraciones, ya se trate de haberes tributables cuyo devengo se produce en más de un período, o bien, por modificaciones a la base de tributación (Ej: reliquidación gratificación).

Ej: Un trabajador percibe cada tres meses un bono en función de su desempeño trimestral. El pago lo recibe en un mes pero su devengo debe ser prorrateado (dividido) en los tres meses, y tan solo en un mes coincidirá el devengo con el pago.

Suponiendo que se declararan las remuneraciones del mes de diciembre, y el bono trimestral es de 600.000, se debe proceder a la reliquidación en los términos previstos en el artículo 46 de la LIR, llevando a cada mes la porción del bono devengado en los meses de octubre, noviembre y diciembre.

	Imp Retenido	Imp Reliq	Diferen Imp
Octubre	\$ 20.800	\$ 28.751	\$ 7.951
Noviembre	\$ 20.636	\$ 28.636	\$ 8.000
Diciembre	\$ 28.500	0	0

De esta forma, este campo debe indicar la suma de la diferencia de impuestos por reliquidación de los meses de octubre y noviembre, que se retienen en diciembre, es decir \$ 15.951.

El impuesto de la porción del bono devengado en diciembre, como no se afecta por reliquidación ya que será pagado en el mismo período, se tiene incorporado a la retención de impuesto por remuneraciones del mes que se declara el LRE, y por tanto, se anota junto a la retención de los demás haberes tributales en el cód 3161.

Por separado, la diferencia de impuestos mensuales por reliquidación debe ser declarada en cód 3165 de los meses correspondientes a cada período (octubre y noviembre), mediante la rectificación del LRE.

Este cód 3164 tiene solo un carácter informativo de impuestos retenidos por reliquidación de remuneraciones, puesto que para evitar la doble imputación a gasto, solo se tendrán como retenciones de impuestos efectivas sobre las remuneraciones las contenidas en cód 3161 y cód 3165.

15) Diferencia de impuesto por reliquidación de remuneraciones devengadas en este período (cód 3165)

En este campo se debe indicar el monto por diferencia de impuesto que afecta a la declaración mensual del período de devengo, cuya retención ha sido efectuada en otro período mediante su declaración en el cód 3164.

El proceso se efectúa mediante la rectificación de cada declaración mensual de el o los períodos en que se devengó la remuneración afectada por reliquidación.

En el caso del ejemplo contenido en el cód 3164, corresponderá rectificar las declaraciones de los meses de octubre y noviembre para ingresar en este campo los valores \$ 7.951 y \$ 8.000 respectivamente en cada mes, produciéndose la cuadratura entre cód 3164 del mes de diciembre y los cód 3165 del LRE correspondientes a octubre y noviembre.

16) Cuota sindical 1 (cód 3171)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1171.

17) Cuota sindical 2 (cód 3172)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1172.

18) Cuota sindical 3 (cód 3173)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1173.

19) Cuota sindical 4 (cód 3174)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1174.

20) Cuota sindical 5 (cód 3175)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1175.

21) Cuota sindical 6 (cód 3176)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1176.

22) Cuota sindical 7 (cód 3177)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1177.

23) Cuota sindical 8 (cód 3178)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1178.

24) Cuota sindical 9 (cód 3179)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1179.

25) Cuota sindical 10 (cód 3180)

Monto en pesos que se descuenta por cuota sindical que el trabajador aporta a la organización identificada en el cód 1180.

26) Crédito social CCAF (cód 3110)

Se debe ingresar el monto descontado en el mes con concepto de crédito social en CCAF.

27) Cuota vivienda o educación Art. 58 (cód 3181)

Se debe indicar el monto del descuento sobre las remuneraciones destinado a cuota para la vivienda o educación.

28) Crédito cooperativas de ahorro (Art. 54 Ley Coop.) (cód 3182)

Se debe indicar el monto de descuento a la remuneración destinado al pago de crédito en Cooperativas de Ahorro y Préstamos.

29) Otros descuentos autorizados y solicitados por el trabajador (cód 3183)

Se debe indicar el monto de los descuentos autorizados y solicitados por el trabajador.

También se anotará en este código el monto de descuento a las remuneraciones que proceda en caso de goce de horas de trabajo sindical y el exceso anual sobre UF 900 de los depósitos convenidos.

30) Cotización adicional trabajo pesado- trabajador (cód 3154)

Se debe ingresar el monto en pesos de la cotización adicional del trabajador por Trabajo Pesado.

31) Donaciones culturales y de reconstrucción (cód 3184)

Se debe indicar el monto de los descuentos autorizados por el trabajador, destinados a donaciones culturales y de reconstrucción.

32) Otros descuentos (Art. 58) (cód 3185)

Se debe ingresar el monto de otros descuentos que resulten procedentes de conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo.

33) Pensiones de alimentos (cód 3186)

Se debe indicar el monto de la retención practicada por el empleador, decretada por resolución judicial, destinada al pago de pensiones de alimentos.

34) Descuento mujer casada (Art. 59) (cód 3187)

Se debe indicar el monto de retención practicada por el empleador, decretada por resolución judicial para los efectos del artículo 59 del CdT.

35) Descuento por anticipos o préstamos (cód 3188)

Se deben indicar los montos descontados de la remuneración del trabajador por concepto de anticipos y préstamos, otorgados en períodos mensuales previos.

D. Aportes del Empleador (Cód 41xx)

1) Aporte AFC -empleador (cód 4151)

Se debe indicar en este campo el monto del aporte del empleador a AFC.

2) Aporte empleador seguro accidentes del trabajo y Ley SANNA (Ley 16.744) (cód 4152)

Se debe indicar el monto del aporte del empleador por Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y Seguro para el Acompañamiento de los Niños (Ley Sanna).

La Ley N° 21.063, en su artículo 24 letras a) y b) establece que el Fondo SANNA se financiará entre otras fuentes, con una cotización mensual de un 0,03% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador, y con aquella cotización que proceda durante los períodos en que el trabajador o la trabajadora estén haciendo uso de él y por los períodos de incapacidad laboral de origen común, maternal o de la Ley N° 16.744, que también es de cargo del empleador.

Por lo anterior, procede efectuar el aporte del empleador a la Ley Sanna, aun durante los períodos de incapacidad laboral temporal del trabajador.

3) Aporte empleador indemnización a todo evento (Art. 164) (cód 4131)

Se debe indicar el monto en pesos del aporte mensual efectuado por el empleador, destinado a la indemnización a todo evento pactada con el trabajador, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 164 del Código del Trabajo.

Cabe precisar que la tasa expresada porcentualmente debe ingresarse en cód. 1132.

4) Aporte adicional trabajo pesado- empleador (cód 4154)

Se debe ingresar el monto del aporte adicional del empleador por Trabajo Pesado.

5) Aporte empleador seguro invalidez y sobrevivencia (cód 4155)

Se debe ingresar el monto del aporte del empleador al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

Este aporte solo será de cargo del trabajador en el caso del Trabajador Joven con Subsidio Previsional, en este caso este campo podrá tener valor "0" mientras el trabajador perciba el subsidio, y la cotización del trabajador deberá adicionarse al cód. 3141.

6) Aporte empleador ahorro previsional voluntario colectivo (cód 4157)

En este campo se debe ingresar el monto del aporte del empleador por ahorro previsional voluntario colectivo.

E. Totales (Cód 5xxx)

a. Haberes (Cód 52xx)

1) Total haberes (cód 5201)

Corresponde a la sumatoria de los campos cód 5210, cód 5220, cód 5230 y cód 5240.

2) Total haberes imponibles y tributables (cód 5210)

Corresponde a la sumatoria de los valores de todos los campos que componen la sección cód 21xx.

3) Total haberes imponibles y no tributables (cód 5220)

Corresponde a la sumatoria de los valores de todos los campos que componen la sección cód 22xx.

4) Total haberes no imponibles y no tributables (cód 5230)

Corresponde a la sumatoria de los valores de todos los campos que componen la sección cód 23xx.

5) Total haberes no imponibles y tributables (cód 5240)

Corresponde a la sumatoria de los valores de todos los campos que componen la sección cód 24xx.

b. Descuentos (Cód 53xx)

1) Total descuentos (cód 5301)

Corresponde a la sumatoria de los valores de todos los campos que componen la sección cód 31xx.

2) Total descuentos impuestos a las remuneraciones (cód 5361)

En este campo se deben sumar los valores contenidos en los campos cód 3161 y cód 3165.

3) Total descuentos impuestos por indemnizaciones (cód 5362)

En este campo se debe copiar el valor contenido en el campo cód 3162.

4) Total descuentos por cotizaciones del trabajador (cód 5341)

Corresponde a la sumatoria de los valores de los siguientes campos: cód 3141, cód 3143, cód 3144, cód 3145, cód 3146, cód 3151, cód 3154, cód 3155, cód 3156, cód 3157 y cód 3158.

5) Total otros descuentos (cód 5302)

Corresponde al resultante de restar al valor contenido en cód 5301 los montos expresados en los campos cód 5361, cód 5362 y cód 5341.

c. Aportes (Cód 54xx)

1) Total aportes empleador (cód 5410)

Corresponde a la sumatoria de los valores de todos los campos que componen la sección cód 41xx.

d. Otros resultados totales (Cód 55xx)

1) Total líquido (cód 5501)

Corresponde al monto que resulta de restar al total haberes (cód 5201) el valor correspondiente a total descuentos (cód 5301)

2) Total indemnizaciones (cód 5502)

Corresponde a la sumatoria de cód 2313, cód 2314, cód 2315, cód 2316, cód 2331, cód 2417 y cód 2418.

3) Total indemnizaciones tributables (cód 5564)

Corresponde a la sumatoria de cód 2417 y cód 2418.

4) Total indemnizaciones no tributables (cód 5565)

Corresponde a la sumatoria de cód 2313, cód 2314, cód 2315, cód 2316 y cód 2331.

