

## MÓDULO 5

### LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

#### TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES

##### ✓ TIPOS DE INDEMNIZACIÓN

Para poder analizar los tipos de indemnizaciones, necesitamos revisar el artículo 178 del Código del Trabajo, que dispone:

*Artículo 178: 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 contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas 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.*

Resulta necesario, para los efectos de precisar la exacta situación tributaria de las indemnizaciones que paga la empresa al terminar el contrato de trabajo, indicar que éstas pueden clasificarse de la siguiente forma:

- a) Indemnizaciones legales.
- b) Indemnizaciones convencionales.
- c) Indemnizaciones voluntarias.

Esta clasificación se realiza dependiendo del origen de las indemnizaciones que se paguen por término de la relación laboral, las que a continuación explicaremos.

##### a) Indemnizaciones Legales

Al tenor del artículo 178 del Código del Trabajo revisten el carácter de indemnizaciones legales las establecidas por ley, siendo estas las siguientes:

- ✓ La indemnización por feriado legal y proporcional del artículo 73 del Código del Trabajo.
- ✓ La Indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo futbolista profesional, establecida en el artículo 152 Bis I del Código del Trabajo.
- ✓ La indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo.
- ✓ Indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el número 2 del artículo 163 bis.
- ✓ La indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.

- ✓ La indemnización a todo evento del artículo 163 del Código del Trabajo que perciben los trabajadores de casa particular.
- ✓ Indemnización por años de servicios del numeral 3 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, esto es en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación.
- ✓ Indemnización Fuero Laboral Por Aplicación Causal Del Artículo 163 Bis Del Código Del Trabajo.
- ✓ La indemnización sustitutiva de los años de servicios que pueden pactar las partes de la relación laboral en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo.
- ✓ Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.
- ✓ Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

El tratamiento tributario de estas indemnizaciones se encuentra regulado en el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo, según el cual para los efectos tributarios serán consideradas como un ingreso no constitutivo de renta.

Es menester hacer presente que las indemnizaciones que nos ocupan mantendrán el carácter de un ingreso no constitutivo de renta, en la medida que sean calculadas y pagadas conforme las normas legales que las sustentan.

## b) Indemnizaciones Convencionales

Este tipo de indemnizaciones nacen del acuerdo entre las partes, pudiendo pactarse en instrumentos colectivos de trabajo, como son los contratos colectivos, los convenios colectivos o bien en fallo arbitral, o en el contrato individual de trabajo.

### B.1. Indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo

Al igual que las indemnizaciones legales, las pactadas en contratos colectivos de trabajo quedan sujetas al régimen tributario del artículo 178.

Lo anterior significa que tales indemnizaciones son consideradas un ingreso no constitutivo de renta, por lo cual las cantidades pactadas y pagadas en virtud de un contrato colectivo no se ven afectadas por el impuesto único de segunda categoría establecido en la Ley de la Renta, que grava en general a las remuneraciones de los trabajadores dependientes.

Tales indemnizaciones no se ven afectadas por límites o topes, como ocurre con las indemnizaciones legales, por lo cual no quedarán afectas a impuestos, cualquiera sea su monto.

Es necesario puntualizar que las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos de trabajo, no constituirán renta solo en el caso que el convenio colectivo complemente, modifique o reemplace estipulaciones de contratos colectivos, o sean continuadores de un contrato colectivo, no aplicándose la excepción de tributación a los convenios colectivos o acuerdos de grupo negociador que no cumplan este requisito.

### B.2. Indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo y convenios colectivos de trabajo

Las partes de la relación laboral también podrán pactar individualmente el pago de indemnizaciones por término de contrato, las cuales se sujetarán a las condiciones que las mismas acuerden y que se reflejarán en el contrato individual de trabajo.

Estas indemnizaciones desde la perspectiva tributaria se rigen por la norma contenida en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta. Según este precepto legal no constituyen 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.

Para estos efectos y tratándose de trabajadores del sector privado, debe considerarse como remuneración mensual que servirá de base para calcular la indemnización no constitutiva de renta, el promedio de lo ganado en los últimos veinticuatro meses, reajustando previamente cada remuneración por la variación que haya experimentado el índice de precios al consumidor existente entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.

En otras palabras, deberá compararse el monto de la indemnización que se pague al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato individual de trabajo con el producto que se obtenga de multiplicar el promedio de las últimas veinticuatro remuneraciones actualizadas por IPC por los años de servicio que tenga el trabajador en la empresa (límite que no constituye renta) y aquella parte de la indemnización que excede el límite máximo no constitutivo de renta para efectos tributarios, será un ingreso constitutivo de renta, debiendo practicarse la reliquidación correspondiente.

### c) Indemnizaciones Pagadas Voluntariamente

Aquellas indemnizaciones que el empleador decida pagar por su sola voluntad tienen el mismo tratamiento tributario que las indemnizaciones pactadas en los contratos individuales de trabajo, o sea, les resulta aplicable el tratamiento tributario del N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta reseñado en la letra precedente.

Sin embargo, las diferencias de este tipo de indemnizaciones que constituyan renta, se entienden devengadas en los últimos doce meses trabajados, por lo cual, el cálculo del tributo que les afecte deberá prorratearse en cada uno de los últimos doce meses laborados.

Tanto las indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo como las pagadas voluntariamente, que se paguen en relación con un tiempo servido que no supere los seis meses de trabajo, no se encuentran favorecidas como un ingreso no constitutivo de renta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta. En consecuencia, tales indemnizaciones serán consideradas para los efectos tributarios como una mayor remuneración voluntaria en favor del trabajador y estará afecta al impuesto único de segunda categoría en los términos escritos en el inciso final del artículo 46 de la mencionada ley.

### ✓ TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE FUNCIONES O DE CONTRATOS DE TRABAJO ESTABLECIDAS POR LEY O PACTADAS EN CONTRATOS O CONVENIOS COLECTIVOS.

Respecto de las indemnizaciones debemos tener presente que el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta establece que no constituye renta:

*“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 devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.*

Por su parte el artículo 178 del Código del Trabajo, señala:

*"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."*

De acuerdo a las normas transcritas tenemos que, para el cálculo de la Indemnización por años de Servicios, se debe tomar como promedio lo ganado por concepto de remuneraciones en los últimos 24 meses por el trabajador, considerando la siguiente definición de remuneración promedio, según la Circular 29 de 17/05/1991 del SII:

*(...) de la lectura de las disposiciones pertinentes y considerando la naturaleza de la norma tributaria, no puede sino entenderse que no son extraordinarias aquellas remuneraciones que deben pagarse por imperativo de la ley o por estipulación contractual de carácter permanente, puesto que esa sola circunstancia lleva a concluir que la remuneración es ordinaria en su origen, aunque dependa el nacimiento de la obligación de una contingencia. Así ocurre, por ejemplo, con el sobresueldo y las gratificaciones que establece el artículo 46° del Código del Trabajo. Considerando lo dicho, se sigue que todas aquellas remuneraciones que tienen su fuente en el contrato de trabajo con carácter de permanente, deben considerarse remuneraciones ordinarias, aunque su monto varíe entre uno y otro período de pago como ocurre con las comisiones por ventas, compras o servicios, como operaciones normales del negocio, que deban pagarse permanentemente. Igual cosa ocurre con los llamados bonos de producción que se pagan permanentemente de acuerdo al contrato de trabajo. Por último, en el caso de que se trate de remuneraciones que el empleador paga voluntariamente al trabajador, se considerarán siempre como remuneraciones extraordinarias, atendido lo expresado anteriormente.*

*Tal como establece el transcrito inciso segundo del artículo 178 del Código del Trabajo*

*(...) 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.*

Como se puede apreciar el legislador establece que se deben sumar las indemnizaciones voluntarias (estas) a las legales (aquellas) y dicha suma ser comparada con el tope del artículo 17 N° 13.

Debemos recordar que constituyen indemnizaciones voluntarias aquellas que son pagadas libremente por el empleador, vale decir, sin que exista una obligación legal o contractual. Por lo tanto, su monto queda al albedrío del empleador y no tienen importancia las causales que dieron origen a la desvinculación del trabajador con la empresa. Igualmente, constituirán indemnización voluntaria aquellas indemnizaciones legales o contractuales que excedan los límites de cada cual.

Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo pagadas a los trabajadores en virtud de una ley, de contratos colectivos de trabajo o de convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, para los efectos tributarios serán consideradas como un ingreso no constitutivo de renta, lo que significa que las sumas canceladas por tal concepto no se afectarán con los impuestos de la Ley de la Renta, especialmente con el impuesto único de Segunda Categoría establecido en el artículo 43° N° 1 de dicho texto legal que afecta en general a las remuneraciones de los trabajadores dependientes.

Por consiguiente, en materia tributaria este tipo de indemnizaciones se registrará por el tratamiento impositivo antes descrito, no siendo aplicable en la especie aquel establecido como norma general en el artículo 17° N° 13 de la Ley de la Renta.

Ahora bien, las indemnizaciones que se afectan con el régimen impositivo indicado, vale decir, que no constituyen renta para los efectos tributarios, son las siguientes:

**Indemnizaciones establecidas por ley:** Son aquellas que se pagan al trabajador en virtud de una disposición legal, por cumplirse con los presupuestos básicos que establece la norma legal pertinente para su cancelación. Dentro de este grupo se encuentran las siguientes:

- ✓ La indemnización por feriado legal, progresivo y proporcional del artículo 73 del Código del Trabajo.
- ✓ La Indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo futbolista profesional, establecida en el artículo 152 Bis I del Código del Trabajo.
- ✓ La indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo.
- ✓ Indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el número 2 del artículo 163 bis.
- ✓ La indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.
- ✓ La indemnización a todo evento del artículo 163 del Código del Trabajo que perciben los trabajadores de casa particular.
- ✓ Indemnización por años de servicios del numeral 3 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, esto es en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación.
- ✓ Indemnización Fuero Laboral Por Aplicación Causal Del Artículo 163 Bis Del Código Del Trabajo.
- ✓ La indemnización sustitutiva de los años de servicios que pueden pactar las partes de la relación laboral en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo.
- ✓ Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.
- ✓ Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

### **Indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo:**

Son aquellas que se pagan en virtud de un pacto o acuerdo celebrado a través de una negociación colectiva regada o formal. Las indemnizaciones canceladas bajo esta modalidad no constituyen renta para los efectos tributarios, cualquiera sea su monto.

### **Indemnizaciones pactadas en convenios colectivos que tengan por objeto los fines que se señalan a continuación:**

Se entienden por estas indemnizaciones las pactadas en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos o convenios colectivos anteriores que en algún momento hayan

tenido como antecedente un contrato colectivo, sin que se haya roto la cadena de continuidad ni la identidad de las partes, las cuales en general no requieren de negociación colectiva. Para los efectos tributarios tampoco constituyen renta, cualquiera sea su monto.

### **Indemnizaciones pactadas en contratos individuales, convenios colectivos, acuerdo de grupo negociador o pagadas voluntariamente por el empleador**

Respecto de estas indemnizaciones debemos tener presente que se entiende por indemnizaciones convencionales aquellas cuyo pago nace en virtud de un contrato de trabajo celebrado individualmente entre el trabajador y el empleador o bien en forma colectiva vía un convenio colectivo o un acuerdo de grupo negociador.

Las indemnizaciones voluntarias aquellas cuyo pago nace de la mera liberalidad de una de las partes, vale decir, las pagadas voluntariamente por el empleador, un ejemplo muy común de este pago voluntario se da cuando los empleadores pagan parte o la totalidad de los años de servicios al cónyuge o hijos sobrevivientes de un trabajador que fallece.

Estas indemnizaciones tributariamente se rigen por la normativa establecida en el N° 13 del artículo 17° de la Ley de la Renta, en concordancia con lo señalado por el inciso final del artículo 178 del Código del Trabajo.

Es importante destacar que de acuerdo a la Circular N° 29 de 17.05.1991, la indemnización que se pague por concepto de feriado legal, proporcional y progresivo pendiente al momento de concluir la relación laboral y la indemnización sustitutiva del aviso previo no se suman a los años de servicios para efectos de determinar el monto de la indemnización que paga el empleador y a la cual se le restara el promedio de los 24 meses reajustados por IPC, con el fin de determinar el monto afecto a impuesto.

Sin embargo, en el caso de que la indemnización sustitutiva del aviso previo sea superior a la legal, es decir que exceda las 90 UF que establece el Artículo 172 de Código del Trabajo, el diferencial o mayor indemnización sustitutiva del aviso previo quedará afecto a impuesto único de segunda categoría en el mes del pago, es decir será una renta más de ese mes para efecto de determinación del impuesto a la renta.

#### **A modo de ejemplo:**

Número de años trabajados: 15 años

Última remuneración devengada: \$ 800.000

Remuneración Promedio últimos 24 meses: \$ 750.000

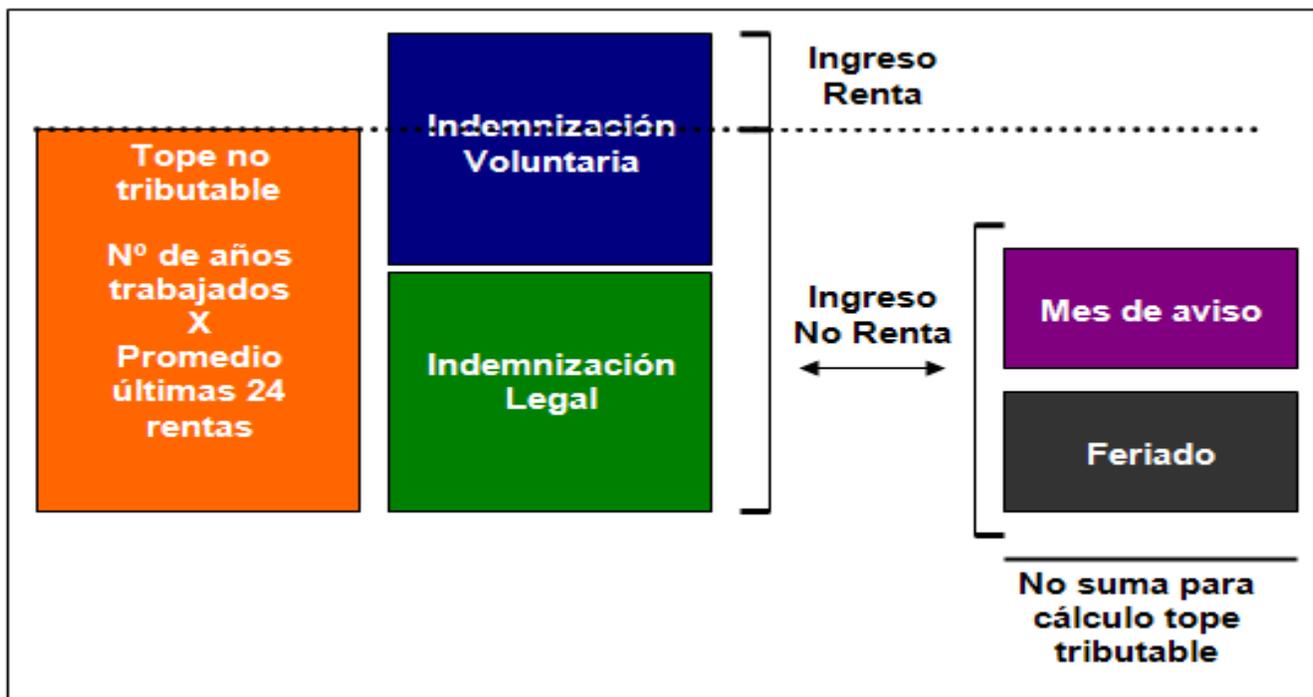
Tope NO tributable: N° de años trabajados x Remuneración promedio últimos 24 meses

Tope NO tributable: 15 años x \$ 750.000

Tope NO tributable: \$ 11.250.000

En términos simples todo el exceso de indemnización por años de servicios que se pague por sobre el tope tributable de \$ 11.250.000 es un ingreso constitutivo de renta y queda afecto a impuesto único de segunda categoría.

Lo anterior se puede graficar como sigue:



#### CASO Nº 1 Indemnización Legal

Motivo del despido: Necesidades de la empresa

Antigüedad en la empresa al 28/06/2022	6 años
Sueldo Promedio últimos 24 meses	\$ 650.000
Último Sueldo ganado	\$ 800.000
Monto acordado por Indemnización	\$ 7.000.000

Desarrollo:

- 1) Determinación de la IAS que adquiere el carácter de Ingreso no Renta desde el punto de vista Laboral:

= Último Sueldo x 6 años \$ 4.800.000

Por lo anterior la IAS Voluntaria determinada es de \$ 2.200.000

- 2) Determinación de la IAS que adquiere el carácter de Ingreso no Renta desde el punto de vista Tributario:

= Promedio 24 meses x 6 años \$ 3.900.000

Análisis:

Ambos cálculos asignan la calidad de Ingreso no Renta a un monto superior al que determinamos como Indemnización Voluntaria.

El monto mayor entre 1) y 2) se rebaja del monto total de la IAS y el diferencial constituye la Indemnización Voluntaria.

Determinación de la Diferencia a Reliquidar:

<b>Monto acordado por Indemnización</b>	\$ 7.000.000
<b>Menos: Monto IAS carácter de No Renta letra a)</b>	\$ (4.800.000)
<b>Indemnización Afecta a Impuesto</b>	\$ 2.200.000

### CASO Nº 2 Indemnización Legal

Motivo del despido: Necesidades de la empresa

Antigüedad en la empresa al 28/06/2022	6 años
Sueldo Promedio últimos 24 meses	\$ 700.000
Ultimo Sueldo ganado	\$ 600.000
Monto acordado por Indemnización	\$ 7.000.000

**Desarrollo:**

1) **Determinación de la IAS que adquiere el carácter de Ingreso no Renta desde el punto de vista Laboral:**

= Ultimo Sueldo x 6 años \$ 3.600.000

Por lo anterior la IAS Voluntaria determinada es de \$ 3.400.000

2) **Determinación de la IAS que adquiere el carácter de Ingreso no Renta desde el punto de vista Tributario:**

= Promedio 24 meses x 6 años \$ 4.200.000

**Análisis:**

Ambos cálculos asignan la calidad de Ingreso no Renta a un monto superior al que determinamos como Indemnización afecta a impuesto.

El monto mayor entre 1) y 2) se rebaja del monto total de la IAS y el diferencial constituye la Indemnización afecta a Impuesto

Determinación de la Diferencia a Reliquidar:

Monto acordado por Indemnización	\$ 7.000.000
Menos: Monto IAS carácter de No Renta letra b)	\$ (4.200.000)
Indemnización afecta a impuesto	\$ 2.800.000

### CASO Nº 3 Indemnización Legal

Motivo del despido: Necesidades de la empresa

Antigüedad en la empresa al 28/06/2016	10 años
Sueldo Promedio últimos 24 meses	\$ 3.100.000
Ultimo Sueldo ganado	\$ 3.000.000
Monto acordado por Indemnización	\$ 30.500.000
Tope Laboral Indemnización 90 U.F.	\$ 2.344.740
Valor U.F. al 28/02/2016	26.048,60

#### Desarrollo:

1) **Determinación de la IAS que adquiere el carácter de Ingreso no Renta desde el punto de vista Laboral:**

= Ultimo Sueldo con tope 90 U.F. x 10 años \$23.443.740.-

Por lo anterior la IAS Voluntaria determinada es de \$7.056.260.-

2) **Determinación de la IAS que adquiere el carácter de Ingreso no Renta desde el punto de vista Tributario:**

= Promedio 24 meses x 10 años \$ 31.000.000.-

#### Análisis:

Ambos cálculos asignan la calidad de Ingreso no Renta a un monto superior al que determinamos como Indemnización afecta a impuesto.

El monto mayor entre 1) y 2) se rebaja del monto total de la IAS y el diferencial constituye la Indemnización afecta a impuesto

Determinación de la Diferencia a Reliquidar:

Monto acordado por Indemnización \$20.500.000.-

Menos: Monto IAS carácter de No Renta \$- (21.000.000)

Indemnización afecta a impuesto \$ -

#### Conclusión:

No se debe reliquidar ningún monto.

### ✓ RELIQUIDACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES AFECTAS A IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA

Cuando la indemnización por años de servicio exceda el límite máximo que no constituye renta para los efectos tributarios, se gravará con el impuesto único de Segunda Categoría, bajo la modalidad de cálculo especial establecida en el artículo 46º de la Ley de la Renta, que haya estado vigente en cada oportunidad, ya que dichas remuneraciones se tratan de rentas accesorias o complementarias al sueldo que se han devengado en más de un período habitual de pago y que se pagan con retraso.

El periodo de reliquidación de las diferencias de indemnizaciones afectas al impuesto único de Segunda Categoría, varía dependiendo si la indemnización fue pactada en contratos individuales o son indemnizaciones pagadas voluntariamente:

✓ **Reliquidación de indemnizaciones pactadas en contratos individuales.**

Si las diferencias de indemnizaciones (o su monto total) afectas al impuesto único de Segunda Categoría, provienen de aquellas pactadas en contratos individuales, y por consiguiente, su pago es obligatorio, ellas se entienden devengadas **durante cada período mensual en que el trabajador prestó servicios a la empresa**, y, por lo tanto, para los fines del cálculo del tributo que les afecta, deberán prorratearse en cada período en que se devengaron, y el mencionado gravamen determinarse con la modalidad de cálculo especial del artículo 46° que haya estado vigente en cada uno de los períodos citados.

✓ **Reliquidación de indemnizaciones pagadas voluntariamente.**

Si las diferencias de indemnizaciones provienen de aquellas pagadas voluntariamente, conforme a lo dispuesto por el inciso final del citado artículo 46°, ellas se entienden devengadas en **los últimos doce meses**, por consiguiente, para el cálculo del tributo que les afecte, deberán prorratearse en cada uno de los períodos antes indicados.

El artículo 46 de la Ley de Impuesto a la Renta (LIR) dispone:

**ARTICULO 46: Tratándose de remuneraciones del número 1° del artículo 42 pagadas íntegramente con retraso, ellas se ubicarán en el o los períodos en que se devengaron y el impuesto se liquidará de acuerdo con las normas vigentes en esos períodos.**

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

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

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

De acuerdo a la norma citada el procedimiento de reliquidación para efecto de la determinación del impuesto respectivo será el siguiente:

1. El monto de la indemnización afecta a impuesto, se divide por el valor de la Unidad Tributaria Mensual (UTM) del mes en que se paga el beneficio, así por ejemplo si la indemnización se paga en noviembre de 2022 se debe utilizar dicha UTM.
2. El valor en UTM se divide por el número de meses en el cual se realizará la reliquidación, en el caso de indemnizaciones voluntarias 12 meses y en el caso de indemnizaciones convencionales el número de meses en que estuvo vigente la relación laboral, para obtener el monto en UTM. que corresponde a cada mes.
3. El monto mensual expresado en UTM se multiplica por el valor de la UTM del respectivo mes y se adiciona a las remuneraciones a fin de determinar las diferencias de impuestos que se produzcan.
4. Las diferencias de impuestos, se dividen por la UTM del respectivo mes en el que se produjeron y luego se suman todas ellas, el total obtenido se multiplica por la UTM del mes de pago de la indemnización con el fin de descontar estos valores del monto de indemnización correspondiente.

## ✓ INDEMNIZACIONES POR UN TIEMPO SERVIDO QUE NO SUPERE 6 MESES DE TRABAJO

La indemnización por retiro estipulada en contratos individuales o pagadas voluntariamente que se pague en relación con un tiempo servido que no supere los 6 meses de trabajo, no se encuentra favorecida como un ingreso no constitutivo de renta al amparo de lo dispuesto por el artículo 17° N° 13 de la Ley de la Renta. En tal evento, dicha indemnización se considerará para los efectos tributarios como una mayor remuneración voluntaria en favor del trabajador afecta al impuesto único de segunda categoría en los términos señalados en el inciso final del artículo 46° de la Ley de la Renta, lo que implica que deberá re liquidarse en los meses que estuvo vigente la relación laboral.

## ✓ DETERMINACIÓN DEL PROMEDIO DE LOS ÚLTIMOS 24 MESES

Para la determinación del promedio de las remuneraciones que no constituyen renta deben seguirse las siguientes reglas:

1. Se considera como remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses anteriores al término de la relación laboral, reajustando previamente cada remuneración por la variación del índice de precios al consumidor existente entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al término del contrato de trabajo.
2. En el caso de los trabajadores que no alcancen a completar veinticuatro meses de labores, pero siempre que tengan un número de meses superior a seis, el citado promedio se calculará de acuerdo con el número de meses efectivamente trabajados.
3. Para el cálculo del promedio antes señalado no se consideran las remuneraciones extraordinarias, el SII considera como remuneración para los efectos del cálculo del promedio de las últimas 24 recibidas las remuneraciones ordinarias, incluyendo a aquellas que, por su modalidad de pago, se perciben de manera esporádica, pero su exigibilidad proviene del contrato de trabajo, denominándolas "ordinarias en su origen". Quedando comprendidas dentro de éstas las rentas que se devengan en más de un período y que se pagan íntegramente con retraso, tal es el caso de las gratificaciones del artículo 47 del Código del Trabajo. En el caso de los aguinaldos el SII establece que no se consideran en el cálculo del promedio que nos ocupa.
4. Deben excluirse del promedio que nos ocupa todas aquellas cantidades que para los efectos laborales no constituyen remuneraciones, como serían las asignaciones de colación, movilización, desgaste de herramientas, pérdida de caja y las cargas familiares (artículo 41 del Código del Trabajo).
5. El SII ha señalado que no se incluyen en el cálculo de lo ganado en los últimos 24 meses los depósitos convenidos entre el trabajador y el empleador a que se refiere el artículo 20 del D.L. 3500, en tanto se depositen en la cuenta de capitalización individual o en alguno de los planes de ahorro previsional voluntario, pues no constituyen remuneración para ningún efecto legal en tanto sean inferiores o iguales a 900 UF; por su parte la Dirección del Trabajo ha dispuesto que dichos depósitos, forman parte de las voces que componen la última remuneración mensual que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo y deben incluirse en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, a menos que estos depósitos se perciban ocasionalmente.
6. En el caso de meses en los cuales el trabajador no percibió remuneración por estar todo el mes con un permiso sin goce de remuneración o bien con licencia médica, dichos meses no deben ser considerados en el cálculo del promedio de los 24 meses anteriores al término de la relación laboral.

Existe una gran diferencia en cuanto a los emolumentos a considerar para el cálculo de las indemnizaciones por desahucio y años de servicios en materia laboral y las remuneraciones que serán base de cálculo del promedio de los últimos 24 meses que se utiliza en materia tributaria, pudiendo a modo de ejemplo establecerse el siguiente resumen:

Concepto	Base Calculo Indemnizaciones Art 172 Código del Trabajo, criterio Dirección del Trabajo	Base Calculo Promedio 24 Últimos Meses Criterio Servicio Impuestos Internos
Sueldo	SI	SI
Gratificación mensual	SI	SI
Gratificación pagada bimestralmente, trimestralmente, semestralmente o una vez al año	NO	SI
Colación	SI	NO
Movilización	SI	NO
Regalías en especies mensuales	SI	SI
Bono devengado en más de un periodo y pagado íntegramente con retraso	NO	SI
Seguros de vida y complementarios de salud pagados mensualmente	SI	SI
Depósitos convenidos	SI	NO
Horas extraordinarias	NO	SI
cargas familiares	NO	NO
Aguinaldos por fiestas patrias o navidad	NO	NO
Compensación sala cuna no imponible ni tributable	SI	NO
Remuneraciones variables y semana corrida pagadas mensualmente	SI	SI

Respecto del promedio de las ultimas 24 remuneraciones el Servicio de Impuestos Internos (SII) ha señalado:

**Oficio N° 3.464, de 13.09.2005**

**2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta establece que no constituye renta: "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 devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.”*

*3.- En relación con lo dispuesto por la norma legal antes mencionada relativo al tratamiento tributario de las indemnizaciones por años de servicios, este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 29, del año 1991, instructivo que se encuentra publicado en el sitio web que este organismo tiene habilitado en Internet, cuya dirección es: [www.sii.cl](http://www.sii.cl).*

*De acuerdo con lo dispuesto por la norma legal antes transcrita y lo instruído mediante la citada Circular, para determinar el monto que no constituye renta de las indemnizaciones por años de servicio, debe considerarse como remuneración mensual el promedio de lo ganado como renta en los últimos 24 meses de la relación laboral.*

*4.- De lo expuesto en el número precedente, aparece de toda claridad que para calcular el tope que no constituye renta debe considerarse el promedio de las remuneraciones que la empresa haya pagado al trabajador en los últimos 24 meses de la relación contractual, es decir, lo que el trabajador ganó o percibió efectivamente como remuneración en los 24 meses anteriores al término de la relación laboral, de ahí que la citada norma legal ordena reajustar dichas remuneraciones en la forma que indica, denotando ello que para computar el plazo de 24 meses deben existir rentas ganadas o pagadas al trabajador.*

*5.- En consecuencia, respondiendo la consulta específica formulada, se informa que para el cálculo de dicho límite no deben considerarse aquellos meses en que existiendo una relación laboral, el trabajador no ganó o no percibió por parte de la empresa una remuneración, como sucede en el caso que describe en su presentación.*

El alumno puede revisar en la plataforma web ejemplos de reliquidación de impuesto ante el pago de indemnizaciones convencionales y voluntarias que estén afectas a impuesto.

Véase: **RELIQUIDACIÓN INDEMNIZACIÓN CONVENIO COLECTIVO**

Véase: **RELIQUIDACIÓN INDEMNIZACIÓN 1**

Véase: **RELIQUIDACIÓN INDEMNIZACIÓN 2**

## ✓ **TRATAMIENTO DE LAS PROVISIONES POR INDEMNIZACIONES POR AÑO DE SERVICIOS**

En relación con el cómputo del monto de las indemnizaciones que se estiman devengadas o generadas y, consecuentemente, susceptibles de ser rebajadas como gasto para los efectos tributarios, es necesario precisar la oportunidad en que ellas deban entenderse como tales. Al efecto, el artículo 31 de la Ley de la Renta dispone que la renta líquida se determina deduciendo de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla, ya sea que éstos se encuentren pagados o adeudados al término del ejercicio comercial de la empresa.

Para que un gasto se estime adeudado por la empresa, se hace imperativa la existencia de una obligación de pago posterior que resulte indefectible, es decir, que la obligación de pago no sea eventual; todo ello independientemente de su exigibilidad. Es importante, entonces, que el trabajador haya adquirido un derecho con motivo de su permanencia en la empresa, lo que obligará a ésta al pago de la deuda contraída por dicho concepto, en un plazo fijado expresamente o para cuya determinación existan reglas o normas establecidas. En otros términos, el gasto por indemnización se estima adeudado cuando su pago posterior deba materializarse obligadamente, lo que ocurre

cuando las indemnizaciones constan en un contrato colectivo, acta de avenimiento o contrato individual de trabajo y dicho pago sea exigible tanto si el término del contrato de trabajo es imputable a la empresa o al trabajador.

Toda indemnización por término del contrato de trabajo que se encuentre supeditada a alguna condición que signifique para el trabajador sólo una mera expectativa de percepción, no puede estimarse adeudada en la parte que corresponda a dicho ejercicio, por cuanto los contribuyentes obligados a declarar sus rentas efectivas en base a contabilidad fidedigna, no pueden deducir de la renta bruta cantidades que constituyan una presunción de gastos.

Sin embargo, existirá obligación de pago cuando los términos de un acta de avenimiento, contrato colectivo o individual, aseguren al trabajador una indemnización por el solo hecho de su permanencia en la empresa. Es decir, el gasto se entiende generado y adeudado respecto de cada trabajador, cuando se den todas las circunstancias que le permitan hacer exigible el beneficio de la indemnización, sin importar la causal que ocasiona el término del contrato de trabajo.

Para los efectos de calcular el monto de la indemnización, el hecho de que se haya convenido con los trabajadores una limitación, en cuanto al número de indemnizaciones a pagar como máximo dentro de un período dado, no tendrá incidencia alguna, siempre que dicha limitación no signifique a su vez para el trabajador la posibilidad de perder el derecho a la indemnización que ha ganado por su sola permanencia en la empresa. En otras palabras, la limitación en cuanto al número de trabajadores que pueden impetrar la indemnización en un período dado debe constituir solamente una medida de orden financiera que no altere la situación de fondo que configura un derecho que el trabajador puede hacer exigible.

Cuando respecto de un trabajador concurren simultáneamente variados montos de indemnización, para los efectos de precisar el que sirva de base para calcular la provisión, la empresa deberá tener presente la cantidad menor a que tiene derecho el trabajador por aplicación de las causales de término de contrato. **(Circular 18 de 1976).**