



NEWSLETTER

15 - OCTUBRE - 2019

BIENVENIDA Y ACTUALIDAD TRIBUTARIA

BIENVENIDA

Estimados Clientes

Damos la bienvenida a esta nueva publicación de nuestro Newsletter.

En actualidad tributaria comentaremos los cambios que trae el proyecto de ley de modernización tributaria respecto de las remuneraciones. También en esta sección se mencionan algunas resoluciones emitidas por el Servicio el 30 de septiembre, que fija los plazos y reemplaza la estructura e instrucciones de algunas declaraciones juradas.

En el área Laboral y Remuneraciones se comenta la tercera parte del tema de estudio de sueldos empresariales. En esta oportunidad el monto de gasto aceptado.

En el área de Derecho y Contratos se presenta la parte II del tema "Hacia una modernización del derecho de contratos"

Como siempre, si alguno de los temas tratados es de vuestro interés, pueden contactar al profesional que lo redactó para profundizar en el contenido o revisar específicamente como afecta en sus negocios.

Afectuosamente,
Miguel Sáez

"REMUNERACIONES. CAMBIOS QUE INTRODUCE EL PROYECTO DE LEY DE MODERNIZACIÓN TRIBUTARIA"

El Proyecto de Ley de modernización tributaria, junto con realizar en cambio sustancial al concepto de gasto aceptado, modifica también el artículo 31 N°6 de la LIR, que dice relación con el gasto por remuneraciones de los trabajadores.

Respecto de las remuneraciones pagadas al trabajador, el proyecto de ley señala que todo sueldo, salario y otras remuneraciones son aceptadas si tienen vinculación con la prestación de servicios personales. En un segundo nuevo párrafo especifica ciertas asignaciones, que si bien actualmente son aceptadas por interpretación del Servicio, consideramos positivo que se especifique claramente su tratamiento por ley como gastos necesarios.

También se modifica el criterio de aceptación de gastos de los pagos voluntarios. Estableciéndose como requisitos, el pago o abono en cuenta, y que se retengan y paguen los impuestos que sean aplicables. Esto es un cambio relevante debido a que en la actualidad el criterio para las participaciones voluntarias es que éstas serán aceptadas siempre que "sean repartidas a cada trabajador en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia y otras normas de carácter general y uniformes aplicables a todos los trabajadores de la empresa".

Esto genera una inequidad en algunos casos dado que, en la actualidad, algunos pagos voluntarios que no cumplieran el requisito mencionado podrían estar tributando dos veces. Por un lado, se afectan con Impuesto único al trabajo por ser renta para el trabajador, y por otro con impuesto único por ser gasto rechazado.

"RESOLUCIONES RELATIVAS A DECLARACIONES JURADAS"

El 30 de septiembre el Servicio emitió las resoluciones N°109, 110 y 111, en donde modifica algunas declaraciones juradas, fija nueva estructura e instrucciones y fija el plazo para la operación renta del año 2020.

La resolución N° 109 modifica la declaración jurada 1945, sobre Organizaciones, asociaciones, ONG y otras Organizaciones Sin Fines de Lucro. En esta resolución se señala que los organismos que obtengan en el año comercial respectivo ingresos anuales en dinero o en especies por montos superiores a 12.000 UF, según su valor vigente al 31 de diciembre de cada año, deberán presentar a este Servicio el Formulario N° 1945, denominado "Declaración Jurada Anual sobre ingresos, desembolsos y otros antecedentes de las organizaciones sin fines de lucro.

La resolución N° 110 fija nueva estructura e instrucciones de Declaraciones Juradas 1887, 1894, 1902, 1922, 1926, 1932, 1940 y 1946, y deja sin efecto Declaraciones Juradas 1836 y 1901.

La resolución N° 111 fija el plazo para la presentación de Declaraciones Juradas Renta AT 2020.

Miguel Ángel Sáez
Socio

LABORAL Y REMUNERACIONES

SUELDO EMPRESARIAL, CAPÍTULO N°3: "GASTO ACEPTADO."

En los capítulos anteriores, nos enfocamos y analizamos el concepto de Sueldo Empresarial primeramente desde una perspectiva legal-jurídica, en donde comentamos la composición jurídica de las empresas o empresarios; para posteriormente, el segundo capítulo, realizar un enfoque relacionado con la normativa laboral con respecto a los socios que desean acogerse a este beneficio.

En este último capítulo, analizaremos cuáles son los requisitos tributarios para que este tipo de gasto sea efectivamente aceptado.

Para saber cuándo este tipo de remuneración es aceptada por el Servicio de Impuestos Internos (SII), debemos remitirnos al Inciso 3°, del N° 6, del Art. 31° de la Ley de la, en donde señala:

"No obstante, se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias. En todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del Art. 42° N° 1".

La fijación de los criterios antes mencionados, se encuentran regulados por la Circular N° 42 de 1990, en donde se determina que, para que el "sueldo empresarial" sea rebajado como gasto en la determinación de la renta líquida de primera categoría (resultado anual de la empresa), se deben cumplir ciertos requisitos y condiciones copulativas (si no se cumple una, entonces no se acepta):

- Que trabajen en forma efectiva y permanentemente en el negocio o empresa
- La rebaja procederá sólo hasta el monto en que las remuneraciones asignadas queden afectas a cotizaciones previsionales obligatorias.
- Que las citadas remuneraciones queden sujetas al Impuesto único de Segunda Categoría, conforme a las normas generales que regula este tributo, y
- Que las remuneraciones y el Impuesto Único de Segunda Categoría que las afecta, se contabilicen en la empresa o sociedad debidamente en los periodos a que corresponden dichos conceptos, identificando a sus beneficiarios.

Aquella parte que exceda del límite establecido para cotizaciones previsionales (79,2 UF), se considerará como un gasto rechazado conforme a las normas del Art. 33° N° 1 de la LIR.

Como recomendaciones, se sugiere establecer montos de remuneraciones no tan alejados al tope exigido por ley, independiente que no sea un requisito para la sociedad. En el caso de que se necesiten sueldos mucho mayores al tope, lo ideal sería realizar un análisis y fundamentar técnicamente el por qué de dicha remuneración. Además, se recomienda que los socios no emitan boletas de honorarios, ya que podría ser objeto de revisión por parte del servicio.

David Riquelme

Encargado Outsourcing Contable

DERECHO GENERAL Y CORPORATIVO

"HACIA UNA MODERNIZACIÓN DEL DERECHO DE CONTRATOS II"

Como lo mencionamos en el newsletter anterior en los últimos años se ha ido desarrollando en Latinoamérica una creciente preocupación por volver a repensar el derecho de los contratos buscando que éste sea acorde a la idiosincracia de los países latinoamericanos y sirva de unificación de los mismos.

Es así, que se surgieron los "Principios Latinoamericanos de Derechos de Contratos", cuya última edición fue el año dos mil diecisiete y en el cual participaron académicos de variados países de la zona y del nuestro.

Los Principios obedecen a dos propósitos principalmente: el primero de ellos corresponde a reformular el derecho de contratos a nivel internacional y segundo, repensar el derecho de contratos en la región, aproximándolo a ciertos avances originados a partir de la Convención de Viena sobre Compraventa Internacional de Mercaderías de 1980.

La estructura, a grandes rasgos, de los Principios Latinoamericanos de Derechos de Contratos consiste en 115 artículos, divididos en 8 capítulos, los cuales abarcan temas de diversa índole, desde los "Principios Generales" (Capítulo Preliminar), "Formación del Contrato" (Capítulo 2) hasta "Cumplimiento del Contrato" (Capítulo 7) e "Incumplimiento del Contrato" (Capítulo 8).

El ámbito de aplicación de estos Principios está limitado en el primer artículo de su texto legal, el cual señala que estos principios son "reglas generales aplicables a los contratos internos e internacionales, pero no los contratos de consumo", además se aplicaran cuando las partes: a) Se sometan total o parcialmente a ellos; y b) Hayan acordado que su contrato se rija por los principios generales del Derecho, la lex mercatoria o expresiones semejantes." Es así, que dos contratantes de distintos países e incluso de una misma nacionalidad podrán regir su contrato por las normas que establecen los Principios, lo que representa una clara intención de unificación y sistematización del derecho de contratos en la región latinoamericana. Agregar además, que en sede estatal los principios han servido para modernizar ciertas legislaciones, como es el ejemplo del Código Civil Comercial argentino, y para reinterpretar o complementar el derecho nacional.

Frente al gran avance que han presentado la redacción de los Principios, creemos que es cosa de tiempo que nuestros tribunales empiecen a incluirlos dentro de sus fallos, como así ha ocurrido con los demás instrumentos internacionales.

Trinidad Bazán

Encargada Área Legal Corporativa