



ALIANZA

edig
www.edig.cl

GUÍA INFORMATIVA DEL CONTADOR

PARA PROFESIONALES CONTABLES



LABORAL



TRIBUTARIO



ARTÍCULOS



EJERCICIOS



edig
www.edig.cl

CO-EDICIÓN

GUÍA INFORMATIVA DEL CONTADOR N°37

Directora responsable

Ximena Pérez-Brito C.

DIRECTORA DEPARTAMENTO TRIBUTARIO EDIG

Colaboraron en esta edición:

Juan Pizarro B.

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN TRIBUTARIA
COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE

Raúl Muñoz R.

SOCIO DE CONSULTORA A7

José Miguel Martínez R.

DIRECTOR LABORAL EN EDIG

Karina Peña N.

DISEÑO GRÁFICO - DIAGRAMACIÓN

Guillermo Contreras A.
Roberto Bustamente A.
REPRESENTANTES LEGALES



Directorio Nacional

Presidente Nacional:

Roberto Bustamante A.

Vicepresidente de Administración y Asuntos Gremiales:

Marcelo Torres C.

Vicepresidente de Desarrollo Profesional:

Cristian Maldonado O.

Vicepresidente Técnico:

Pablo Aros B.

Secretario General:

José Miguel San Martín H.

Tesorera Nacional:

María Isabel Bustamante Reyes

Directorio Regional

Arica y Parinacota

Jose Miguel San Martín Hernández

Tarapaca - Iquique

Edgardo Ozimica Parada

Antofagasta

Ximena Guerra Castro

Atacama

Daniel Guillermo Castro Silva

Coquimbo

Valparaíso

Leonel Soto herrera

Metropolitana de Santiago

Marta Ossa Garrido

Gral. Bernardo O'Higgins

Marcelo Torres Cornejo

Maule

María Isabel Bustamante Reyes

Ñuble

Roberto Bustamante Astudillo

Bio-Bio

Cristian Eduardo Maldonado Olivares

Araucanía

Margarita Estrada Burgos

Los Ríos

Pablo Dionisio Aros Bilbao

Los Lagos

Belarmino Gilberto Peña Ordenes

Aysén

Viviana Gallardo Teca

Magallanes

Juan Enrique Aguila Méndez

Carta del Director

En esta nueva edición, miramos hacia atrás con gratitud y hacia adelante con optimismo.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento al Sr. Osvaldo de la Fuente I. y a su Comité Ejecutivo por su incansable labor. Durante su presidencia, el Colegio de Contadores de Chile ha logrado un notable posicionamiento y una gestión destacada, fortaleciendo nuestra institución y elevando el prestigio de la profesión. Sus logros han sentado bases sólidas para el crecimiento futuro.

Al mismo tiempo, con gran entusiasmo, damos la bienvenida al Sr. Roberto Bustamante A. y a su nuevo Comité Ejecutivo. A partir del 5 de septiembre, ellos asumen la misión de dirigir los destinos de nuestra institución durante el periodo 2025-2028. Les deseamos el mayor de los éxitos en este desafío, ccon la certeza de que su liderazgo continuar impulsando nuestra visión y los objetivos de todos los contadores del país.

Nuevo Comité Ejecutivo

- Presidente Nacional: **Roberto Bustamante A.**
- Vicepresidente de Administración y Asuntos Gremiales: **Marcelo Torres C.**
- Vicepresidente de Desarrollo Profesional: **Cristian Maldonado O.**
- Vicepresidente Técnico: **Pablo Aros B.**
- Secretario General: **José Miguel San Martín H.**
- Tesorera Nacional: **María Isabel Bustamante R.**

Ximena Pérez-Brito C.

ABOGADA
DIRECTORA RESPONSABLE.

Temario

**SISTEMAS EXCEPCIONALES DE
DISTRIBUCIÓN DE JORNADAS
DE TRABAJO Y DESCANSO** 6 - 17

**MEJORAS AL PROCESO DE
SOLICITUDES ADMINISTRATIVAS
ANTE SII** 18 - 28

**APRENDIZAJE AUTOMÁTICO: EL
FACTOR CLAVE PARA LAS
EMPRESAS COMPETITIVAS DE
CHILE** 29 - 31

**LA EMPRESA FAMILIAR Y
SU COMPLEJIDAD** 32- 33

**DATOS GENERALES
DE INFORMACIÓN
TRIBUTARIA Y LABORAL** 34 - 42



ALIANZA

edig
www.edig.cl

SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO.

José Miguel Martínez R.

DIRECTOR LABORAL EN EDIG



ALIANZA

edig
www.edig.cl



El artículo 38, del Código del Trabajo, en sus incisos siete, ocho y nueve, establece que, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en las normas generales de jornada y descansos, no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema.

Dentro de las obligaciones impuestas por este cuerpo legal, al poder ejecutivo, a través del Ministerio del Trabajo, está la publicación de un reglamento que determine los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.

DISPOSICIONES GENERALES

Se entiende por sistemas excepcionales de jornada de trabajo y de descanso, aquellos sistemas que, en atención a las especiales características de la prestación de servicios contratados por la empresa, no resultan aplicables las normas generales referidas a la distribución de las horas de trabajo y descanso establecidos en los artículos 22 y 38 del Código del Trabajo.

El desarrollo de sistemas excepcionales tiene un carácter excepcional y restrictivo, y serán autorizados por la Dirección del Trabajo previo acuerdo entre el empleador y los trabajadores, si las hubiere.

Las resoluciones de la Dirección del Trabajo que autoricen un sistema excepcional de jornadas de trabajo y de descansos los regularán integralmente. Los plazos se entenderán en días hábiles, conforme con lo dispuesto en la ley N°19.880, es decir, de lunes a viernes, a menos que expresamente se establezca de otra forma.

Los sistemas excepcionales serán autorizados mediante resolución fundada del Director del Trabajo, quien podrá delegarla por acto administrativo.

El Director del Trabajo no podrá delegar la facultad de autorizar sistemas excepcionales marco por actividad por actividad, debiendo evaluar su mérito y pertinencia con sujeción a los parámetros y límites establecidos.

Asimismo, existirán sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos denominados sistemas marco, que se referirán tanto a la misma actividad económica de que se trate como a la solicitud que formule la empresa principal respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que trabajan en aquella.

Tratándose de los sistemas excepcionales marco por actividad que previamente haya autorizado la Dirección del Trabajo, las empresas podrán solicitar acogerse a tales sistemas cumpliendo con todas las disposiciones aplicables al efecto, que el presente decreto establece.

Se autorizarán sistemas excepcionales cuando se reúnan copulativamente las siguientes condiciones:

- En casos calificados, atendidas las especiales características de la prestación de servicios realizada por las personas trabajadoras.
- Se haya constatado que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional que se solicita, conforme con la normativa vigente.
- El sistema excepcional no exceda la jornada de trabajo contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo.
- Existencia de previo acuerdo de las personas trabajadoras involucradas, si las hubiere, al momento de presentar la solicitud.

CASOS CALIFICADOS EN LOS SISTEMAS EXCEPCIONALES DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Se entenderá por caso calificado la obra o faena respecto de la cual no se pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo ni otras regulaciones especiales de jornadas de trabajo y descansos, dadas las especiales características de la prestación de servicios de las personas trabajadoras involucradas.

Se configurará un caso calificado cuando concurra una o más de las siguientes circunstancias:

- La faena sea considerada fuera de centros urbanos o que sea de difícil acceso.
- Exista una especial cualificación y/o especialización del puesto de trabajo, circunstancia que debe ser acreditada por el solicitante.
- El personal que presta servicios es de difícil reemplazo, lo que deberá acreditarse por el solicitante.
- Labores y/o procesos técnicos, tecnológicamente complejos o que requieran continuidad operacional.

LÍMITES Y PARÁMETROS GENERALES A TODAS LAS FAENAS

1.- Faenas y puestos de trabajo específicos

Las autorizaciones de sistemas excepcionales de jornadas y descansos solo se otorgarán respecto de faenas determinadas, sin extenderse en caso alguno a otras que mantenga el mismo empleador. La autorización solo se aplica a los puestos de trabajo especificados en la resolución correspondiente, independientemente de quien los ocupe.

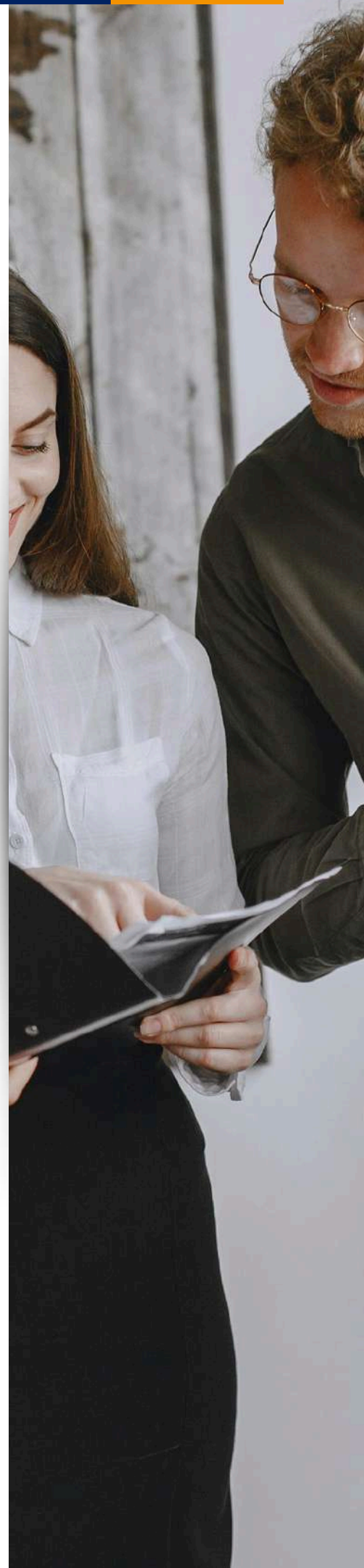
2.- Ciclo de trabajo

Se entiende por ciclo de trabajo la sumatoria total de los días de trabajo más los días de descanso que conforman el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos solicitado, y por subciclo de trabajo cada uno de los subconjuntos de días de trabajo y descansos que sumados conforman el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos solicitado.

El promedio de horas semanales en el ciclo deberá calcularse conforme con el siguiente procedimiento:

- a) Se sumará el número de horas de trabajo en el ciclo, para lo cual se deberá multiplicar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por el número de días del ciclo propuesto.
- b) Se dividirá el número de horas trabajo en el ciclo por el número de días del ciclo. Los días del ciclo son los días de trabajo más los días de descanso.
- c) Se multiplicará el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete).

Promedio de Horas Semanales en el Ciclo = (Número de Horas de trabajo en el Ciclo / Número de Días del Ciclo) x 7 Cuando se trate de un sistema de ciclo compuesto, esto es, que el ciclo esté conformado por varios subciclos, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de cada subciclo.



3.- Jornada semanal promedio

La jornada del ciclo de trabajo autorizado no podrá exceder a la contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, calculada como promedio semanal en cada ciclo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, y de conformidad con lo establecido en el inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las cuarenta y dos horas promedio semanal, en este caso corresponderán nueve (9) días de descanso adicional. En caso de ciclos de cuarenta y una horas de promedio semanal corresponderán cuatro coma cinco (4,5) días adicionales de descanso. Los días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, estos últimos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

4.- Horas extraordinarias

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse, en forma restrictiva y excepcional, en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud de la persona trabajadora. Lo anterior podrá realizarse con un máximo de dos horas por día, respetando lo dispuesto en el artículo siguiente.

Con todo, la vigencia del pacto de horas extraordinarias respectivo no podrá exceder de tres meses, según lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada semanal promedio autorizada. Para el cálculo del factor de horas extraordinarias, se debe utilizar el siguiente procedimiento:

- a) Se dividirá el número de horas del ciclo por el número de días del ciclo y el resultado se multiplica por treinta, que es una constante de transformación del cociente al entero mensual.
- b) Luego, constante uno se dividirá por el resultado obtenido de acuerdo con el procedimiento indicado en letra a) anterior.
- c) El resultado obtenido en b) anterior, se multiplicará por uno y se sumará el porcentaje de recargo de la hora extraordinaria, correspondiente a un cincuenta por ciento.

5.- Jornada y tiempo diario de permanencia máximos

El tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias, no será superior a once horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las doce horas continuas.

Para computar las doce horas de permanencia máxima en el trabajo se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada, según se trata en el siguiente artículo.

6.- Descanso dentro de la jornada

Si la jornada efectiva de trabajo es igual o superior a diez horas diarias, el descanso de colación deberá comprender, al menos, una hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, se considerará parte de ella. Cuando la jornada efectiva de trabajo sea de menos de diez horas diarias, el período de colación deberá comprender, como mínimo, treinta minutos ininterrumpidos.

Si el período de colación es de una hora o más, este podrá ser fraccionado en más de un periodo, pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella, un lapso mínimo de treinta minutos.

En ningún caso los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de aquella, sino que esta deberá dividirse en dos períodos equilibrados.

7.- Descanso mínimo entre jornadas

En ninguna circunstancia el tiempo de descanso mínimo ininterrumpido entre jornadas será inferior a diez horas, no debiendo encontrarse la persona trabajadora a disposición del empleador durante dicho período.

8.- Descanso compensatorio por días festivos laborados

El descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, esto es, por cada día festivo en que las personas trabajadoras prestaron servicios deberá otorgarse un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.

Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 38 del mencionado Código, por el cual las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

CRITERIOS ESPECIALES PARA FAENAS SEGÚN SE UBIQUEN DENTRO O FUERA DE UN CENTRO URBANO

Distinción entre faenas ubicadas dentro o fuera de centros urbanos

Se considerará que una faena se ubica fuera de los centros urbanos, cuando las personas trabajadoras pernocten o pernoctarán, según corresponda, en campamentos de faena, lugares arrendados dispuestos por la empresa o respecto de los cuales se pague una asignación por alojamiento.

Asimismo, se considerará faena ubicada fuera de centros urbanos aquellas que presenten dificultades para el normal desplazamiento entre la residencia habitual y el lugar de trabajo, atendida la distancia y/o tiempos de traslado entre ambos puntos o la disponibilidad de transporte público, entre otros.

En el caso de la faena por la cual se solicita la autorización de distribución excepcional de la jornada cuyo emplazamiento, en su origen, se haya desarrollado fuera de centros urbanos y que, sin embargo, circunstancias sobrevinientes generasen que una o algunas de las faenas de esos sectores productivos, haya modificado su emplazamiento, quedando circunscrita geográficamente dentro de centros urbanos, podrá, según el caso de que se trate, declarar o mantener sus condiciones originales, tramitándose la respectiva solicitud con arreglo a los criterios correspondientes a este tipo de faenas.



CRITERIOS Y REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA FAENAS UBICADAS FUERA DE CENTROS URBANOS

1.- Relación máxima entre días de trabajo y descanso

La máxima relación de días de trabajo entre jornada diurna y días de descanso será 2:1, es decir, por cada dos días de trabajo un día de descanso. Sin perjuicio de ello, se podrán establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que, por un día de trabajo, se tenga un día de descanso.

En el caso del trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, dicha relación no superará el 1:1, es decir, por cada jornada de trabajo habrá, a lo menos, un día de descanso.

Se entenderá por intensa, la exposición a los contaminantes (agentes químicos) señalados en el decreto supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Se entenderá por trabajo nocturno, para estos efectos, aquel que se desarrolle entre las 21:00 horas de un día y las 8:00 horas del día siguiente.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se deberá dividir el número de días de trabajo por el número de días de descanso.

2.- Máximo de días continuos de trabajo

El máximo de días continuos de trabajo será de catorce días. Sin perjuicio de lo anterior, en situaciones calificadas, el Director/a Nacional del Trabajo podrá autorizar fundadamente un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado, con un límite máximo de veinte días continuos de trabajo, considerando las especiales condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva, tales como, la lejanía o el aislamiento extremo.

3.- Faenas de gran altitud

Para evaluar las solicitudes que involucren faenas situadas a una altura superior a los 3.000 metros sobre el nivel del mar, se considerarán especialmente las características de la faena y el proceso productivo, garantizando adecuadas condiciones de salud y seguridad para las personas trabajadoras.

En la solicitud se deberá acreditar la ejecución de planes de emergencia y de rescate en altura; tratamiento de los riesgos de la conducción en alta montaña; los riesgos climáticos y las medidas preventivas asociadas a la hipoxia. Adicionalmente, la Dirección del Trabajo considerará los siguientes criterios:

a) Las correcciones de altura y jornada definidas, en los términos dispuestos en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, o el que lo reemplace.

b) La existencia de un protocolo de procedimiento de envío de personas trabajadoras y enfermos profesionales, con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional, al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para personas trabajadoras afectadas por la hipoxia.

c) La incorporación en los respectivos programas de prevención de riesgos, la identificación, evaluación y medidas preventivas para los riesgos asociados a la hipoxia generada por la gran altitud.

d) Los programas de capacitación específica a personas trabajadoras expuestas a gran altitud.

e) El registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiere.

CRITERIOS Y REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA FAENAS UBICADAS DENTRO DE CENTROS URBANOS

1.- Descanso anual adicional

Las personas trabajadoras que presten servicios sujetas a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos dentro de centros urbanos, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, seis días.

Este descanso podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, en la oportunidad fijada en el acuerdo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo y en el caso previsto en su inciso octavo, que habilita la solicitud del sistema excepcional, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

No obstante, lo anterior no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes.

2.- Relación máxima entre días de trabajo y descanso

La máxima relación entre días de trabajo y días de descansos será de 3:1, es decir, por cada tres días de trabajo un día de descanso. Sin perjuicio de ello, se podrán establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que por cada día de trabajo se tenga un día de descanso o en relación de 2:1, es decir, en la que por cada dos días de trabajo corresponderá que se otorgue un día de descanso.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se deberá dividir el número de días de trabajo por el número de días de descanso.

En una jornada compuesta, esto es, que está conformada por varios subciclos, se utilizará como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo.

El máximo de días continuos de trabajo será de siete días.

ACUERDO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS INVOLUCRADAS

1.- Acuerdo de las personas trabajadoras involucradas

La autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos requiere el acuerdo expreso de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización, si los hubiere.

El empleador deberá recabar el acuerdo de las organizaciones sindicales, cuando se trate de trabajadores sindicalizados, o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de sindicatos, personas trabajadoras sindicalizadas, o no sindicalizados para verificar el cumplimiento del requisito. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo del o los sindicatos, respecto de sus personas trabajadoras sindicalizadas, y de las personas trabajadoras no sindicalizadas, solo será oponible respecto de sí mismos.

Para el cumplimiento de lo señalado precedentemente, deberán aplicarse las siguientes reglas, según cada caso:

I. Acuerdo de personas trabajadoras sindicalizadas involucradas:

Se exigirá el acuerdo de la organización sindical respectiva a la que se encuentre afiliada la o las personas trabajadoras involucradas, lo que se acreditará mediante documento suscrito por la directiva sindical, en el que se indique el sistema de distribución de jornada y descansos, el período por el cual se otorga el acuerdo y la faena en donde se prestarán los servicios.

II. El acuerdo respecto de las personas trabajadoras no sindicalizadas involucradas:

Se requerirá el acuerdo de a lo menos el 75% de las personas trabajadoras involucradas.

III. Inexistencia de personas trabajadoras:

El solicitante deberá acompañar una declaración jurada indicando lo siguiente:

a) La identificación del proyecto o la faena respecto de la cual no tiene personas contratadas, individualizando su denominación y ubicación o dirección.

b) Cantidad aproximada de personas trabajadoras asociadas a los puestos de trabajo y a quienes afectará la jornada excepcional que se solicita.

FISCALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMPATIBLES

1.- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Se entenderá por condiciones de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas.

El sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos por el cual se solicita autorización deberá contemplar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa vigente, para ello se deberá acreditar lo siguiente:

a) Un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el que deberá contener como mínimo:

i) Identificación de peligros y evaluación de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, psicosociales, entre otros, existentes en la faena.

ii) Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos, tales como, medidas ingenieriles, administrativas, de protección colectiva y/o personal, así como evaluaciones médicas, ambientales, entre otras.

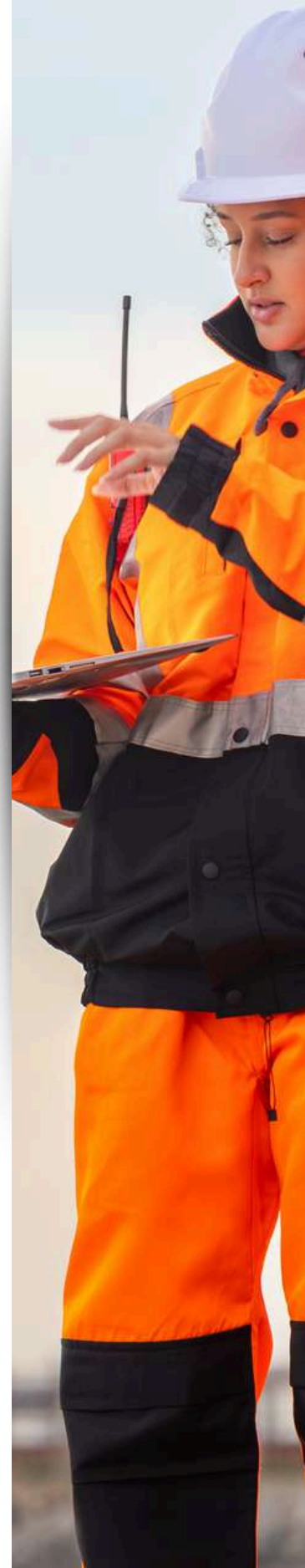
iii) Medidas administrativas, entre ellas, el inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro.

iv) Cronograma de actividades: capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, entre otras.

v) Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa: gerencia, supervisores, personas trabajadoras.

vi) Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Departamento de Prevención de Riesgos y Reglamento Interno, según corresponda.

b) Información a las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto.



FISCALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMPATIBLES

La Dirección del Trabajo fiscalizará que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional solicitado. Dicha fiscalización podrá ser realizada de modo presencial o documental.

La Dirección del Trabajo podrá requerir informes técnicos a los servicios del ámbito de supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, podrá solicitar a dichos servicios y organismos la aclaración o complementación de los informes evacuados. Los servicios mencionados precedentemente deberán informar en un plazo de diez días hábiles.



MEJORAS AL PROCESO DE SOLICITUDES ADMINISTRATIVAS ANTE SII

Juan Pizarro B.

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN TRIBUTARIA
COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE



ALIANZA

edig
www.edig.cl

En junio 2025, el SII informó a nivel de Mesa de trabajo en que participa el Colegio de Contadores representado por su Presidente Nacional y Presidente de la Comisión Tributaria que, en virtud de las temáticas contingentes, levantadas por los actores de la sociedad civil, intermediarios entre los contribuyentes y el órgano fiscalizador, el Director de este Servicio tomó cartas en el asunto y definió los siguientes lineamientos, en materia de las solicitudes administrativas:

“Como institución nos hacemos cargo de las oportunidades de mejora y problemáticas que presentan las peticiones administrativas (PA), para esto ha definido que este Servicio trabaje de manera colaborativa con los integrantes de esta mesa de trabajo, con el objeto de definir y establecer el procedimiento de resolución de las 5 materias tributarias más solicitadas y que ingresan a través de peticiones administrativas. De esta forma establecer el procedimiento sobre los plazos de admisión, reiteración de documentación, ejecución y cierre. Así mismo, las vías de comunicación y transparencia de los funcionarios resolutores como la definición de reuniones de inicio y de cierre en el caso que así se determine y sea factible de realizar”.

The image shows a laptop displaying the SII (Servicio de Impuestos Internos) website. The page is titled 'SISTEMA DE PETICIONES ADMINISTRATIVAS'. It features a navigation bar with various links like 'Inicio', 'MIS', 'Registro de Contribuyentes', 'Impuestos Mensuales', 'Factura Electrónica', 'Boleta de Honorarios', 'Renta', 'Declaraciones Anuales', 'Bienes Raíces', 'Situación Tributaria', 'Tenencia de Vehículos', 'Límites Contables', and 'Infraacciones y Sanciones'. Below the navigation bar, there is a section for 'SISTEMA DE PETICIONES ADMINISTRATIVAS' with a description: 'En esta página usted podrá ingresar solicitudes de peticiones administrativas ante el Servicio de Impuestos Internos, las cuales previamente a ser procesadas serán revisadas para determinar la completitud de los antecedentes presentados. Recuerde que toda petición que curse a través de esta aplicación debe corresponder sólo a los temas que aparecen en el listado de materias. Si no es así, su solicitud por Internet no será tramitada.' The form includes a dropdown menu for 'Materia' and several input fields for personal and contact information, as well as a large text area for 'Descripción de Solicitud'. At the bottom of the form, there are three buttons: 'Ajustar Antecedentes', 'Guardar Borrador', and 'Cancelar'.

Respecto de las peticiones administrativas, cabe señalar que:

SII indica que durante el año 2024 se trabajó en productos para el contribuyente, este material de apoyo se encuentra disponible en la página web del SII, en la sección peticiones administrativas y otras solicitudes/guía de ayuda, en donde el contribuyente puede visualizar y descargar el documento Guía Peticiones Administrativas (PA), en este documento informa quien puede ingresar una PA y el paso a paso para su ingreso desde la página Web. Así mismo, tiene acceso al documento Guía ¿Cuáles son las 10 materias más solicitadas? En la cual lista las 10 principales materias presentadas a través de PA para su resolución, a que contribuyentes está dirigida y la documentación que debe presentar y/o adjuntar



En general, los problemas que generan dificultades en los procesos de solicitudes administrativas ante SII, levantados en las encuestas del Colegio de Contadores principalmente apuntaban a:

1. Inicio de actividades - acreditación de actividades
2. Otorgamiento de folios
3. Término de giro
4. Rectificatoria Renta
5. Rectificatoria de IVA

Las mejoras que incorporará el Servicio de Impuestos Internos a través del trabajo colaborativo apuntan a que los tres primeros trámites se puedan seguir solicitando por Internet y generar un trabajo paralelo en mejorar y simplificar el detalle de los documentos a presentar, ir evaluando los tiempos de respuesta, hacerse cargo de los diferentes modelos de negocios actuales, y agilizar los procesos para contribuyentes que busquen operar en la formalidad y que no obedezcan a perfiles de contribuyentes riesgosos que busquen operar con facturas falsa, mal utilizando la acreditación y otorgamiento de folios. Desde esta perspectiva estaremos próximamente realizando estudios a través de la Comisión Tributaria con el apoyo de los colegiados, para proponer mejoras en esta línea.

Respecto a las rectificatorias de Renta y de IVA, se mantiene el proceso en Internet para quienes pueden rectificar directamente, pero no va a existir la opción por SISPAD, para rectificatorias con pago, solo rectificatorias con devoluciones. En paralelo se propondrá en el mediano plazo la incorporación de una plataforma online que garantice seguridad y comunicación eficiente en el proceso a favor de los contribuyentes.

De esta manera rectificatorias que impliquen pago se podrán realizar por internet, opción rectificar formulario 22 o 29 y también en forma presencial en la oficina respectiva de SII. Por otra parte, aquellas que sean por devoluciones de impuestos, se pueden realizar por la opción en SISPAD de solicitud impuestos pagados en exceso y opcionalmente se pueden realizar en la oficina de SII respectiva del contribuyente. Con lo anterior se busca mejorar la comunicación y control del proceso, optimizando los tiempos de respuesta. Será una medida que estará en evaluación para ir incorporando mejoras.

También es preciso recomendar que en caso que se requiera rectificar más de 12 periodos, como puede ser rectificar remanentes de IVA, lo recomendable es optar por la vía online, considerando los tiempos de atención presencial.

SII a su vez de modo dar certeza a los contribuyentes incluirá en nuevo protocolo el ordenamiento de la admisibilidad de la documentación que se presenta en las solicitudes administrativas, plazos máximos de procesamiento en cada caso de solicitud, que estarán publicados en la web por materia.

También y en función de la solicitud del Colegio de Contadores y su Comisión Tributaria, el SII ha accedido en el caso de estas 5 solicitudes más recurrentes, a entregar el nombre y correo electrónico del fiscalizador a cargo, lo que va en línea con mejorar la comunicación y retroalimentación en búsqueda de eficiencia del proceso.

Debe precisarse que este nuevo procedimiento para operar a nivel de las 5 solicitudes administrativas más recurrente quedará estipulado en una resolución que próximamente emitirá el SII en el mes de agosto y que haremos llegar oportunamente una vez nos sea puesta a disposición por SII. Dicha resolución contará con todos los detalles y cambios específicos contemplados en el proceso.

Por otra parte, hemos manifestado la necesidad de incorporar mejoras al proceso de levantamiento de observaciones. En efecto se nos ha informado por parte de nuestros asociados que, en algunos casos, precisamente la opción rectificatoria de las solicitudes administrativas se utilizaba para aclarar y liberar observaciones de renta. En consideración a lo anterior hemos propuesto incorporar a nivel de solicitudes administrativas, la opción de aclaración de observaciones de renta y la de solicitar hora para aclaración presencial con fiscalizador. Estas opciones debieran operar exclusivamente en casos que la observación a la renta no ha sido liberada luego de una rectificatoria de renta o de determinada declaración jurada.

Debe igualmente precisarse que los cambios que está implementando SII en materia del proceso de solicitudes administrativas, no afecta el nuevo derecho establecido a favor de los contribuyentes que exige la Incorporación del nuevo N° 20 al artículo 8° bis del código tributario, con el objeto de asegurar el acceso de los contribuyentes a los medios electrónicos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. A este nivel el Servicio impartió instrucciones sobre los derechos de los contribuyentes en el artículo 8° bis en la Circular N° 19 del año 2025, como consecuencia de las modificaciones legales introducidas por la Ley, aclarando el alcance del nuevo Art. 8 bis N° 20 que en lo esencial requiere: Que el Servicio mantenga dentro de sus dependencias instalaciones que permitan comparecer a las actuaciones de forma remota y el aporte de documentos o antecedentes de forma digital o física. Asimismo, deberá facilitar el cumplimiento de las obligaciones de forma electrónica para aquellos contribuyentes que carezcan de los medios tecnológicos necesarios para tales fines, no tengan acceso a medios electrónicos o sólo actúen excepcionalmente a través de ellos.”.



Finalmente, debemos mencionar que valoramos las mejoras introducidas por el SII a raíz de nuestra solicitud en enero de 2023 y que se busca implementar vía un trabajo colaborativo con los Colegios de Contadores. Como objetivo central buscamos mejorar:

1. Los tiempos de respuesta a las solicitudes
2. La comunicación en el proceso
3. La retroalimentación al contribuyente
4. Las certezas en el proceso y garantías de un flujo de trabajo eficiente.

En este marco de acción y luego de los cambios al proceso de solicitudes administrativas realizado por SII, hemos evaluado como comisión tributaria del Colegio, las necesidades de nuestros asociados y contadores en general, quienes valoran de igual medida una atención virtual, como presencial, siendo óptimo que el proceso actual de solicitudes administrativas sea híbrido, lo que entrega flexibilidad al proceso.

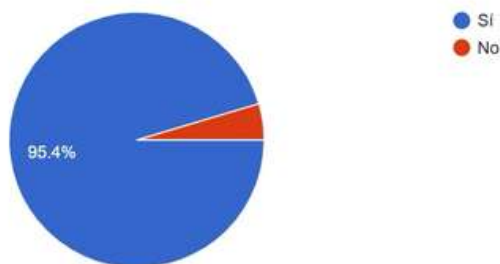
Los resultados de la encuesta realizada por la Comisión Tributaria del Colegio arrojaron los siguientes resultados.



¿Le parece que se incorpore en solicitudes administrativas una opción para aclaración de observaciones de renta?

 Copiar gráfico

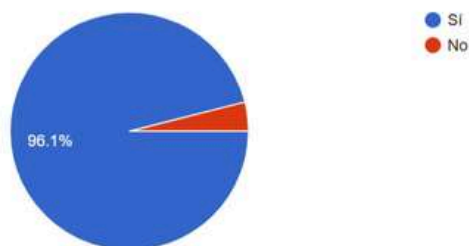
152 respuestas



Otra de las solicitudes administrativas que incorporará mejoras son el término de giro, la iniciación de actividades y el otorgamiento de folios, ¿le parece correcto?

 Copiar gráfico

152 respuestas



Los Contadores opinan:

- Algunas de las respuestas que obtuvimos por parte de contadores colegiados y no colegiados, fueron las siguientes
- Tener la posibilidad de acceder al correo de fiscalizador, que las respuestas del fiscalizador al rechazar sean más claras y detalladas.
- Que en las OBSERVACIONES indique el VALOR DISCRIMINANTE, así ahorramos tiempos.
- Que se puedan hacer las solicitudes por ambos canales, presencial y vía plataforma del sii, para tener más herramientas debido a que no siempre se puede ir de manera presencial a realizar los trámites al SII. Que sea informado la admisibilidad de los antecedentes antes de su cierre, ha habido casos que estos son cerrados comentando la falta de documentos.

- *Que por favor revisen los antecedentes ya que muchas veces solicitan documentos que han sido cargados en un principio.*
- *El tiempo de respuesta en las peticiones administrativas a veces es muy excesivo aun cuando la situación no sea compleja que cuando se produzcan rechazos se incorpore mail de funcionario a cargo ya que no siempre se entienden los motivos de esto, o bien sus motivos no son los correctos y se produce demora en la tramitación.*
- *El petitionerio debiera poder guardar en su propio equipo la PA enviada, para ello sería ideal que justo al enviarla, hubiera una opción de "guardar".*
- *Fui hacer una rectificatoria de Renta presencial y no hay ningún documento de respaldo de entrega de información ni de atención, era mucho mejor la petición administrativa y si era urgente ir al SII mostrando la petición administrativa y le daban solución, por lo menos aquí en mi zona.*
- *Identificar al fiscalizador asignado con datos de contacto; (2) si la petición se cierra por falta de algún antecedente, permitir que continúe la tramitación aportando el o los antecedentes faltantes al mismo fiscalizador y (3) dar siempre la opción y la facilidad de reunirse en forma presencial con él o la fiscalizadora.*
- *Me parece muy bien que se retome la opción de atención presencial, debiera ser a todos los trámites, como profesionales vamos a SII cuando el sitio web no funciona, por lo que es de utilidad que se pueda resolver cualquier trámite por esa vía.*
- *Se sugiere fortalecer la modalidad mixta de atención (presencial y digital). Dependiendo de la urgencia del contribuyente y de la evaluación del SII, debería mantenerse la posibilidad de optar por atención presencial, especialmente cuando se ha realizado previamente el ingreso digital de la documentación, lo cual ha demostrado ser muy efectivo. De hecho, en las últimas semanas se han tenido experiencias presenciales altamente positivas. Por otro lado, la atención digital requiere mejoras significativas, considerando las tecnologías actuales y las que se avecinan. No es posible retroceder en este ámbito, por lo que se debe avanzar hacia una atención digital más ágil, eficiente y centrada en el usuario.*
- *Cuando se envía una petición administrativa, exista la opción de contactar al fiscalizador asignado para poder hacer seguimiento. Cuando el SII pide información de la P Adm, que esa comunicación sea precisa, completa y clara. Que el SII cumpla con los plazos establecidos. Permita una opción de "otros".*

- *Que den la opción a las personas a que la revisión de F29 y F22 sea presencial o a través de la página, no obligar a que el contribuyente lo realice de una sola manera. Por otro lado, mejorar los tiempos de espera de las peticiones administrativas. Agregar petición administrativa por solicitud de folio urgente, y que sea hasta máximo 48 horas de respuesta.*
- *Mejorar la respuesta la solicitud de Actualización de información, reorganizaciones, etc. Tiempo, requerimiento de antecedentes por distintos fiscalizadores, tener mejor preparados a los fiscalizadores que reciben esta información. tres ejemplos fusiones que no se han podido presentar por el plazo de 2 años, cambio de domicilios que bloquean la emisión de facturas, observaciones de IVA que los tiene un área, pero no las cierra y otra área no puede intervenir o avanzar con revisiones porque esa otra área no le ha puesto un ticket a la revisión anterior, etc.*



En función de esta evaluación hemos solicitado a SII que se mantenga el régimen de atención online y presencial para solicitudes administrativas, rectificatoria de IVA y renta y las más recurrentes. Igualmente hemos solicitado se incorpore la opción de corrección de observaciones a renta en estas mejoras.

Próximamente el SII estará emitiendo resolución con estos cambios que mejoran el proceso de solicitudes administrativas.

Propuestas de fondo en la materia:

Adicionalmente nuestros esfuerzos están en perseverar en mejoras sustanciales al sistema tributario, que faciliten el cumplimiento a nivel de impuestos y garanticen el respeto a los derechos de los contribuyentes. Desde esta perspectiva, hemos promovido a nivel de las distintas candidaturas presidenciales, fortalecer los derechos de los contribuyentes, proponiendo lo siguiente:

Dotar de mayores facultades a la DEDECON para la defensa de los contribuyentes Pymes, incluyendo la defensa judicial amplia. Por otra parte, fortalecer su autonomía con respecto al SII, estableciendo que dependa del Ministerio de Justicia y no de Hacienda, de modo de proveer los equilibrios que el sistema requiere entre derechos y obligaciones de los contribuyentes para generar confianza en el sistema. Además de fortalecer el catálogo de derechos de los contribuyentes, incorporando:

A) El derecho del contribuyente a recibir un servicio eficiente y de calidad desde la autoridad fiscal. Incluyendo el silencio positivo a favor del contribuyente.

B) El derecho del contribuyente a pagar no más que los impuestos correctos (que fortalece la economía de opción de los contribuyentes y genera certezas), y promueve la aplicación de la ley en forma objetiva.

C) Se debe establecer a nivel de los derechos del contribuyente el derecho al error; así se diferencia a quien tiene “un comportamiento negligente con incumplimiento recurrente de quien, por una vez y sin que sirva de precedente, cometió un error o se retrasa en el cumplimiento de una obligación”. En nuestro país, con un sistema tributario cada vez más complejo; no podemos mirar a quien comete un error involuntario como un evasor. El principio de la buena fe debe primar. Avanzar en el sentido contrario dinamita la confianza.



Establecer el silencio positivo en procesos críticos del ciclo del contribuyente.

Con miras a mejorar la eficiencia de la autoridad fiscal y de modo de garantizar el derecho a recibir devoluciones oportunas de impuestos y corregir a tiempo observaciones y actuaciones administrativas, propusimos incorporar el silencio positivo a favor de contribuyentes en procesos críticos (tal como lo contemplaba el proyecto de modernización tributaria en su texto original). Estos procesos son vitales para el buen funcionamiento del sistema ya que muchas veces se mantienen por tiempo más allá de lo razonable sin solución.



COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE

**PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FORTALECER LAS PYMES Y
EMPREENDEDORES EN BASE A UN SISTEMA TRIBUTARIO
COMPETITIVO, EFICIENTE Y CONFIABLE, JUNTO A MEJORAS EN EL
ACCESO AL FINANCIAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR**

Abril -2025

APRENDIZAJE AUTOMÁTICO: EL FACTOR CLAVE PARA LAS EMPRESAS COMPETITIVAS DE CHILE

Ximena Pérez-Brito C.

DIRECTORA DEPARTAMENTO TRIBUTARIO EDIG



ALIANZA

edig
www.edig.cl

En el escenario actual, la mayoría de las empresas en el mundo no tienen alternativa más que introducir a sus procesos la inteligencia artificial (IA); de hecho, es una necesidad estratégica. Si se utiliza correctamente, las empresas pueden aumentar la productividad, agilizar las operaciones comerciales y mantenerse competitivas en un mercado global. La IA no es una amenaza; es un recurso que nos permite mejorar nuestro pensamiento y trabajo como humanos.

Inteligencia Artificial: La Sintaxis de la eficiencia en la multiplicación de la fuerza

Uno de los beneficios más claros para las organizaciones que utilizan IA es la capacidad de automatizar tareas cotidianas y repetitivas. Herramientas como la IA pueden realizar estas tareas mucho más rápido y con mayor precisión que cualquier humano, desde los archivos de correo electrónico hasta conjuntos de datos realmente grandes. Libera a los trabajadores de ese tipo de tareas para que trabajen en cosas que realmente crean valor: creatividad, resolución de problemas complejos, inventiva, trato con personas.

Un estudio reciente de La Sofía y el Cenia (Centro Nacional de Inteligencia Artificial) ha señalado que más del 50% de los trabajadores en Chile pueden mejorar significativamente su productividad con IA generativa. La intención no es deshacerse del trabajador, sino agregar a sus funciones y comprometerlo en la obtención de resultados importantes y estratégicos, así como operativos.

Invertir en Capital Humano: En el Centro del Cambio

Si las empresas en Chile quieren liderar la transformación digital, tendrán que instituir programas de capacitación que brinden a su personal las habilidades para interactuar con la IA. La brecha de conocimiento es real: todavía hay muchos trabajadores que, cuando eligen herramientas que tienen sentido para ellos, no saben lo que están haciendo.

También es necesario establecer una cultura de aprendizaje continuo. Esto conduce a una mejora en las relaciones de trabajo y la retención de los colaboradores, ya que estos son capacitados y apoyados para enfrentar las dificultades que enfrentan las empresas tecnológicas de hoy.

Hombre y Máquina en Armonía

En el lugar de trabajo, la IA y las personas no están para superarse mutuamente; se asisten entre sí. La IA puede absorber y procesar masas de información, pero no puede emplear intuición, empatía, juicio de sentido común, todas facultades distintivamente humanas. La verdadera ventaja competitiva está aquí: la síntesis. La IA ofrece información y análisis; las personas toman decisiones estratégicas basadas en esa información.

Las empresas que logren esto venderán más productos, ganarán más dinero y crearán un entorno de trabajo más emocionante y vibrante. La IA no es el futuro del trabajo; ya está con nosotros y las empresas tienen la oportunidad de estar a la vanguardia de esta revolución: un futuro que no solo es mejor para los trabajadores, sino también bueno para el éxito corporativo.

LA EMPRESA FAMILIAR Y SU COMPLEJIDAD

Raúl Muñoz R.

SOCIO DE CONSULTORA A7



ALIANZA

edig
www.edig.cl

Según la Encuesta Longitudinal Empresarial (ELEA4) que elaboró el INE en junio de 2017, una compañía es familiar o no, entendiendo por empresa familiar aquella en que mayoritariamente (más del 50%) la propiedad pertenece a una familia o grupo familiar. En Chile hay estimativamente 157 mil empresas familiares. Ahora bien, al analizar el universo de las empresas familiares, la inmensa mayoría (90%), son micro (45,3%) o pequeñas empresas (44,9%), mientras las grandes solo representan el 2,6% de ellas. Las empresas familiares aportan el 35% del empleo.

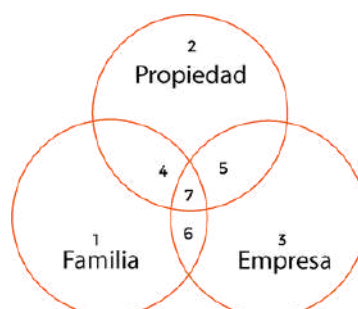
Las etapas por las cuales debe atravesar una empresa familiar son cuatro:

1. *Nace el emprendimiento “eje-creativo” la empresa es la familia y la familia la empresa, la comunicación es informal etc.*
2. *Crecimiento “eje-consolidación” “se incorpora nuevo personal, se crea una estructura organizacional funcional para separar las principales áreas del negocio, se introduce tecnología. Etc.*
3. *Transición “eje-cambio” en esta etapa nacen los cuestionamientos sobre la empresa, dado que el fundador se siente agobiado y sobrepasado de trabajo, requiriendo orden urgente.*
4. *Profesionalización “eje-sistematización” “esta etapa se caracteriza por la reorganización de la empresa siempre y cuando el fundador lo permita. Por lo que se sugiere apoyarlo e incorporarlo al proceso de cambio.*

El sistema de empresa familiar es complejo y distinto a una empresa no familiar porque involucra; FAMILIA-PROPIEDAD-EMPRESA. Por esa razón sólo el 13% de ellas llegan a la tercera generación. Entendamos el modelo de los tres círculos en donde se destacan siete posiciones diferentes, así tendremos:

1. Miembro familiar (no es propietario ni empleado)
2. Miembro propietario (no es familia ni empleado)
3. Miembro empleado (no es familiar ni propietario)
4. Miembro propietario y familiar (no es empleado)
5. Miembro empleado y propietario (no es familiar)
6. Miembro familiar y empleado
7. Miembro familiar, empleado y propietario

Modelo de los tres círculos



DATOS GENERALES DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA Y LABORAL



ALIANZA

edig
www.edig.cl

TABLA DE CÁLCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA SEPTIEMBRE 2025

PERÍODO: MENSUAL				
Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
Desde	Hasta			
--	\$ 935.077,50	Exento	--	Exento
\$ 935.077,51	\$ 2.077.950,00	0,04	\$ 37.403,10	2,20%
\$ 2.077.950,01	\$ 3.463.250,00	0,08	\$ 120.521,10	4,52%
\$ 3.463.250,01	\$ 4.848.550,00	0,135	\$ 310.999,85	7,09%
\$ 4.848.550,01	\$ 6.233.850,00	0,23	\$ 771.612,10	10,62%
\$ 6.233.850,01	\$ 8.311.800,00	0,304	\$ 1.232.917,00	15,57%
\$ 8.311.800,01	\$ 21.472.150,00	0,35	\$ 1.615.259,80	27,48%
\$ 21.472.150,01	Y MÁS	0,4	\$ 2.688.867,30	MÁS DE 27,48%

PERÍODO: QUINCENAL				
Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
Desde	Hasta			
--	\$ 467.538,75	Exento	--	Exento
\$ 467.538,76	\$ 1.038.975,00	0,04	\$ 18.701,55	2,20%
\$ 1.038.975,01	\$ 1.731.625,00	0,08	\$ 60.260,55	4,52%
\$ 1.731.625,01	\$ 2.424.275,00	0,135	\$ 155.499,93	7,09%
\$ 2.424.275,01	\$ 3.116.925,00	0,23	\$ 385.806,05	10,62%
\$ 3.116.925,01	\$ 4.155.900,00	0,304	\$ 616.458,50	15,57%
\$ 4.155.900,01	\$ 10.736.075,00	0,35	\$ 807.629,90	27,48%
\$ 10.736.075,01	Y MÁS	0,4	\$ 1.344.433,65	MÁS DE 27,48%

PERÍODO: SEMANAL				
Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
Desde	Hasta			
-.-	\$ 218.184,71	Exento	-.-	Exento
\$ 218.184,72	\$ 484.854,90	0,04	\$ 8.727,39	2,20%
\$ 484.854,91	\$ 808.091,50	0,08	\$ 28.121,58	4,52%
\$ 808.091,51	\$ 1.131.328,10	0,135	\$ 72.566,62	7,09%
\$ 1.131.328,11	\$ 1.454.564,70	0,23	\$ 180.042,79	10,62%
\$ 1.454.564,71	\$ 1.939.419,60	0,304	\$ 287.680,57	15,57%
\$ 1.939.419,61	\$ 5.010.167,30	0,35	\$ 376.893,88	27,48%
\$ 5.010.167,31	Y MÁS	0,4	\$ 627.402,24	MÁS DE 27,48%

PERÍODO: DARIO				
Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
Desde	Hasta			
-.-	\$ 31.169,21	Exento	-.-	Exento
\$ 31.169,22	\$ 69.264,90	0,04	\$ 1.246,77	2,20%
\$ 69.264,91	\$ 115.441,50	0,08	\$ 4.017,36	4,52%
\$ 115.441,51	\$ 161.618,10	0,135	\$ 10.366,65	7,09%
\$ 161.618,11	\$ 207.794,70	0,23	\$ 25.720,37	10,62%
\$ 207.794,71	\$ 277.059,60	0,304	\$ 41.097,17	15,57%
\$ 277.059,61	\$ 715.737,30	0,35	\$ 53.841,92	27,48%
\$ 715.737,31	Y MÁS	0,4	\$ 89.628,78	MÁS DE 27,48%

B.

LÍMITE MÁXIMO IMPONIBLE PARA PAGAR COTIZACIONES CORRESPONDIENTES A LAS REMUNERACIONES DEL MES DE SEPTIEMBRE 2025

PARA AFILIADOS A:	UF PARA TOPE IMPONIBLE	UF	LÍMITE MÁXIMO
AFP	87,8 UF al 30.09.2025	39.485,65	3.466.840
IPS	60 UF al 31.08.2025	39.383,07	2.362.984
Seguro de Cesantía Ley N° 19.728	131,9 UF al 30.09.2025	39.485,65	5.208.157



C.

TABLA DE CÁLCULO DEL IMPUESTO GLOBAL COMPLEMENTARIO, MES DE SEPTIEMBRE 2025

RENTA ANUAL IMPONIBLE				FACTOR	CANTIDAD A REBAJAR (NO INCLUYE CRÉDITO 10% DE 1 U.T.A., DEROGADO POR N° 3 ART. ÚNICO LEY N° 19.753, D.O. 28.09.2001)		TASA DE IMPUESTO EFECTIVA MÁXIMA POR CADA TRAMO DE RENTA	
DESDE		HASTA			EN UTA	EN PESOS		
EN UTA	EN PESOS	EN UTA	EN PESOS					
0,0	0,00	13,5	11.220.930,00	EXENTO	0,00	0,00	EXENTO	
13,5	11.220.930,01	30	24.935.400,00	0,04	0,54	448.837,20	2,20%	
30	24.935.400,01	50	41.559.000,00	,008	1,74	1.446.253,20	4,52%	
50	41.559.000,01	70	58.182.600,00	0,135	4,49	3.731.998,20	7,09%	
70	58.182.600,01	90	74.806.200,00	0,23	11,14	9.259.345,20	10,62%	
90	74.806.200,01	120	99.741.600,00	0,304	17,80	14.795.004,00	15,57%	
120	99.741.600,01	310	257.665.800,00	0,35	23,32	19.383.117,60	27,48%	
310	257.665.800,01	Y MAS	Y MAS	0,40	38,82	32.266.407,60	Más de 27,48%	
Valor UTA mes de Septiembre de año 2025								\$ 831.180

D.

PORCENTAJES DE ACTUALIZACIÓN CORRECCIÓN MONETARIA AÑO 2025

Capital Inicial	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Enero	-0,2	0,9	1,3	1,8	2,0	2,2	1,7	2,6	2,7			
Febrero		1,1	1,5	2,0	2,2	2,4	2,0	2,8	2,9			
Marzo			0,4	0,9	1,1	1,3	0,9	1,8	1,8			
Abril				0,5	0,7	0,9	0,5	1,4	1,4			
Mayo					0,2	0,4	0,0	0,9	0,9			
Junio						0,2	-0,2	0,7	0,7			
Julio							-0,4	0,5	0,5			
Agosto								0,9	0,9			
Septiembre									0,0			
Octubre												
Noviembre												
Diciembre												

NOTA: Se hace presente, que de acuerdo a las disposiciones que rigen el sistema de corrección monetaria de la Ley de la Renta, cuando el porcentaje de reajuste da como resultado un valor negativo, dicho valor no debe considerarse, igualándose éste a un valor cero (0), normativa que rige tanto para los efectos de la aplicación de las normas sobre corrección monetaria para ejercicios o períodos finalizados al 31 de diciembre de cada año como para los términos de giro y demás situaciones de reajustabilidad que establece dicho texto legal.

E.

UTM – UTA – IPC 2025

MESES	UTM	UTA	Índice de Precios al Consumidor (IPC)	Variación Porcentual		
			Valor en puntos	Mensual *	Acumulado 2025	Últimos 12 meses
Enero	67.429	809.148	106,74	1,1	1,1	4,9
Febrero	67.294	807.528	107,16	0,4	1,5	4,7
Marzo	68.034	816.408	107,70	0,5	2,0	4,9
Abril	68.306	819.672	107,91	0,2	2,2	4,5
Mayo	68.648	823.776	108,12	0,2	2,4	4,4
Junio	68.785	825.420	107,68	-0,4	1,9	4,1
Julio	68.923	827.076	108,62	0,9	2,8	4,3
Agosto	68.647	823.764	108,66	0,0	2,9	4,0
Septiembre	69.265	831.180				
Octubre	69.265	831.180				
Noviembre						
Diciembre						

DIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
1	38.419,17	38.381,93	38.663,05	38.899,12	39.081,90	39.191,97
2	38.421,65	38.379,45	38.678,15	38.904,13	39.088,40	39.194,50
3	38.424,12	38.376,97	38.693,27	38.909,14	39.094,90	39.197,03
4	38.426,60	38.374,49	38.708,39	38.914,15	39.101,40	39.199,55
5	38.429,08	38.372,01	38.723,52	38.919,16	39.107,90	39.202,08
6	38.431,55	38.369,54	38.738,65	38.924,18	39.114,40	39.204,61
7	38.434,03	38.367,06	38.753,79	38.929,19	39.120,91	39.207,13
8	38.436,51	38.364,58	38.768,93	38.934,20	39.127,41	39.209,66
9	38.438,98	38.362,10	38.784,08	38.939,22	39.133,92	39.212,19
10	38.436,50	38.377,09	38.789,07	38.945,69	39.136,44	39.214,80
11	38.434,02	38.392,09	38.794,07	38.952,17	39.138,96	39.217,41
12	38.431,53	38.407,09	38.799,07	38.958,65	39.141,49	39.220,03
13	38.429,05	38.422,10	38.804,06	38.965,12	39.144,01	39.222,64
14	38.426,57	38.437,12	38.809,06	38.971,60	39.146,53	39.225,25
15	38.424,09	38.452,14	38.814,06	38.978,08	39.149,06	39.227,86
16	38.421,61	38.467,16	38.819,06	38.984,56	39.151,58	39.230,48
17	38.419,13	38.482,20	38.824,06	38.991,04	39.154,10	39.233,09
18	38.416,64	38.497,23	38.829,06	38.997,53	39.156,63	39.235,70
19	38.414,16	38.512,28	38.834,06	39.004,01	39.159,15	39.238,31
20	38.411,68	38.527,33	38.839,06	39.010,50	39.161,67	39.240,93
21	38.409,20	38.542,38	38.844,06	39.016,98	39.164,20	39.243,54
22	38.406,72	38.557,45	38.849,06	39.023,47	39.166,72	39.246,15
23	38.404,24	38.572,51	38.854,06	39.029,96	39.169,25	39.248,77
24	38.401,76	38.587,59	38.859,07	39.036,45	39.171,77	39.251,38
25	38.399,28	38.602,67	38.864,07	39.042,94	39.174,30	39.254,00
26	38.396,80	38.617,75	38.869,08	39.049,43	39.176,82	39.256,61
27	38.394,32	38.632,84	38.874,08	39.055,92	39.179,35	39.259,23
28	38.391,84	38.647,94	38.879,09	39.062,41	39.181,87	39.261,84
29	38.389,36		38.884,10	39.068,91	39.184,40	39.264,46
30	38.386,88		38.889,10	39.075,41	39.186,92	39.267,07
31	38.384,41		38.894,11		39.189,45	

DIA	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	39.269,69	39.173,95	39.394,46	39.485,65		
2	39.272,30	39.168,88	39.405,85	39.485,65		
3	39.274,92	39.163,82	39.417,24	39.485,65		
4	39.277,53	39.158,75	39.428,63	39.485,65		
5	39.280,15	39.153,69	39.440,03	39.485,65		
6	39.282,76	39.148,63	39.451,43	39.485,65		
7	39.285,38	39.143,57	39.462,83	39.485,65		
8	39.288,00	39.138,51	39.474,24	39.485,65		
9	39.290,61	39.133,45	39.485,65	39.485,65		
10	39.285,53	39.144,76	39.485,65			
11	39.280,45	39.156,08	39.485,65			
12	39.275,37	39.167,40	39.485,65			
13	39.270,30	39.178,72	39.485,65			
14	39.265,22	39.190,04	39.485,65			
15	39.260,14	39.201,37	39.485,65			
16	39.255,07	39.212,70	39.485,65			
17	39.249,99	39.224,04	39.485,65			
18	39.244,92	39.235,38	39.485,65			
19	39.239,84	39.246,72	39.485,65			
20	39.234,77	39.258,06	39.485,65			
21	39.229,70	39.269,41	39.485,65			
22	39.224,63	39.280,76	39.485,65			
23	39.219,56	39.292,12	39.485,65			
24	39.214,48	39.303,48	39.485,65			
25	39.209,42	39.314,84	39.485,65			
26	39.204,35	39.326,20	39.485,65			
27	39.199,28	39.337,57	39.485,65			
28	39.194,21	39.348,94	39.485,65			
29	39.189,14	39.360,32	39.485,65			
30	39.184,08	39.371,69	39.485,65			
31	39.179,01	39.383,07				

CALENDARIO FORMULARIO 29 (IVA, PPM, RETENCIONES) DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2025

El vencimiento de la declaración del Formulario N° 29 del mes de Agosto del año 2025 que se declara en el mes de Septiembre del año 2025 dependerá del medio de presentación que se utilice, si la declaración implica o no un pago de impuestos y si el contribuyente es emisor de Documentos Tributarios Electrónicos o no.

SEPTIEMBRE DEL AÑO 2025						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

**JUEVES 11
DE SEPTIEMBRE**

1. Vencimiento presentación del Formulario 29 por Internet, con Pago Electrónico de Cuentas PEC (1) para contribuyentes en general.

**VIERNES 12
DE SEPTIEMBRE**

1. Vencimiento presentación del Formulario 29 por Internet con Pago en Línea PEL (2) para contribuyentes en general.
2. Vencimiento presentación del Formulario 29 en papel, con pago.
3. Vencimiento presentación del Formulario 29 en oficinas, sin movimiento y sin pago.

**DOMINGO 21
DE SEPTIEMBRE**

Vencimiento presentación del Formulario 29 por Internet con Pago Electrónico de Cuentas PEC (1) de contribuyentes que cumplen con los siguientes requisitos:

- Que declaren y paguen el Formulario 29 a través de www.sii.cl.
- Que sean contribuyentes de la primera categoría de la LIR como Facturadores Electrónicos, o de la segunda categoría y emisores de Boletas de Honorarios Electrónicas.

**LUNES 22
DE SEPTIEMBRE**

Vencimiento presentación del Formulario 29 por Internet con Pago en Línea PEL (2) de contribuyentes que cumplen con los siguientes requisitos:

- Que declaren y paguen el Formulario 29 a través de www.sii.cl.
- Que sean contribuyentes de la primera categoría de la LIR como Facturadores Electrónicos, o de la segunda categoría y emisores de Boletas de Honorarios Electrónicas.

**DOMINGO 28
DE SEPTIEMBRE**

1. Vencimiento presentación del Formulario 29 por Internet sin movimiento y sin pago.
2. Vencimiento presentación del Formulario 29 por teléfono sin movimiento y sin pago.

Notas:

PEC: Pago con mandato al banco con cargo en la cuenta corriente.

PEL: Pago en línea con cargo a la cuenta corriente, cuenta vista, chequera electrónica o tarjeta de crédito (algunas tarjetas aplican un cargo inmediato de intereses a partir del día de la transacción).



edig
www.edig.cl