



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°36

**Directora responsable**

**Ximena Pérez-Brito C.**

**DIRECTORA DEPARTAMENTO TRIBUTARIO EDIG**

**Colaboraron en esta edición:**

*Leonel Soto H.*

VICEPRESIDENTE DE DESARROLLO PROFESIONAL  
COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE AG

*Catalina Araya P.*

CONSULTORA TRIBUTARIA EN EDIG

*José Miguel Martínez R.*

DIRECTOR LABORAL EN EDIG

*Karina Peña N.*

DISEÑO GRÁFICO - DIAGRAMACIÓN

**Guillermo Contreras A.**  
**Oswaldo de la Fuente I.**  
**REPRESENTANTES LEGALES**

# COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE

## Directiva Nacional

Presidente

**Oswaldo de la Fuente Infanta**

Vicepresidente de Administración y Asuntos Gremiales

**Pablo Aros Bilbao**

Vicepresidente Técnico

**Roberto Bustamante Astudillo**

Vicepresidente Desarrollo Profesional

**Leonel Soto Herrera**

Secretario General

**José San Martín Hernández**

Tesorera Nacional

**María Isabel Bustamante Reyes**

## Consejo Nacional

Consejo Regional Arica y Paranicota  
**José Miguel San Martín Hernández**

Consejo Regional Tarapacá  
**Neriza Araya Collao**

Consejo Regional Antofagasta  
**Luis Quiroga Barraza**

Consejo Regional Atacama  
**Daniel Castro Campusano**

Consejo Regional Coquimbo  
**Juan Salazar Páez**

Consejo Regional Valparaíso  
**Leonel Soto Herrera**

Consejo Regional Metropolitano  
**Marta Ossa Garrido**

Consejo Regional Libertador Bernardo O' Higgins  
**Rodrigo Muñoz Suárez**

Consejo Regional Maule  
**María Isabel Bustamante Reyes**

Consejo Regional Ñuble  
**Roberto Bustamante Astudillo**

Consejo Regional Bio-Bío  
**Sandra Zúñiga Zúñiga**

Consejo Regional La Araucanía  
**Hugo Baeza Ceballos**

Consejo Regional Los Ríos  
**Pablo Aros Bilbao**

Consejo Regional Los Lagos  
**Oswaldo de la Fuente Infanta**

Consejo Regional Aysén  
**Pedro Leyton Rodríguez**

Consejo Regional Magallanes  
**Patricia Vera Jelves**



# Temario

**TÉRMINO DE GIRO EN  
EMPRESAS SIN MOVIMIENTO** 5 - 7

**TRIBUTACIÓN DE BENEFICIOS  
POR CELEBRACIONES** 8 - 10

**LA INCLUSIÓN LABORAL EN  
EL MERCADO LABORAL** 11 - 20

**DATOS GENERALES DE  
INFORMACIÓN TRIBUTARIA,  
LABORAL Y PREVISIONAL** 21- 27



ALIANZA

**edig**  
www.edig.cl

# TÉRMINO DE GIRO EN EMPRESAS SIN MOVIMIENTO

*Leonel Soto H.*

VICEPRESIDENTE DE DESARROLLO PROFESIONAL  
COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE AG



ALIANZA

**edig**  
www.edig.cl

# TÉRMINO DE GIRO EN EMPRESAS SIN MOVIMIENTO

---

Es común ya para muchos colegas, recibir clientes con sus problemas tributarios del pasado y muchos de ellos son empresas que tuvieron muy poco movimiento, o simplemente nunca comenzaron una vida tributaria luego de iniciar actividades. A que me refiero cuando digo pasado, superior a 3 años, pero incluso me han llegado algunas que tienen una década (El tiempo pasa muy rápido). Y aquí es donde debemos tener claridad a la hora de asesorar sobre este término de giro, el cual puede ser un trabajo muy rápido o definitivamente necesita una reconstrucción contable, y eso es lo que quiero aclarar con ustedes en este artículo.

Vamos a enumerar los pasos que sigo habitualmente, en el proceso de evaluación:

- 1. Revisar las declaraciones renta de los últimos 3 años y posibles observaciones, F22 y F29 (Muchas veces los Formularios 29 dejaron de ser presentados hace bastante tiempo)**
- 2. Obtener un Certificado de deuda en Tesorería.**
- 3. En caso que no tenga deuda y tampoco saldos pendientes de impuestos finales, como FUT, STUT o RAI, iniciamos el proceso de término de giro simplificado.**

Luego de obtener la información necesaria, ponemos manos a la obra y vamos a la parte técnica. Entramos a nuestra querida página <https://www.sii.cl/> Servicios online, Término de giro. En este punto llegaremos al formulario 2121, el cual nos ofrece muchos espacios para llenar, pero obviamente no tenemos movimiento hace mas de 3 años, así que vamos al final de la página, avanzamos.

En la siguiente página se nos ofrecerá subir documentos, algunos obligatorios y los demás voluntarios, probablemente nos pidan un Balance General aun cuando la empresa tribute en un régimen pyme con contabilidad simplificada. Aquí viene un tema importante, es posible enviar un texto explicativo sobre la situación de la empresa, dando a conocer al fiscalizador que no tenemos documentos y solicitamos un término de giro simplificado, debido que no tenemos movimientos hace más de tres años. (Lo olvidaba, tampoco deuda)



Una vez aceptada la declaración de termino de giro, nos queda pendiente el pago de la multa, ¿cuál multa?, término de giro fuera de plazo, es muy común que el aviso de termino de giro supere los 2 meses que exige la Ley, art 97 N°1 del Código Tributario y económico avisar que el término de giro fue antes de la no presentación de muchos F29 olvidados, que a estas alturas ponerlos al día podría causar muchas multas millonarias.

Llegado a este punto y con la multa pagada, el cual podemos pagar en la misma pagina del SII en giros, lo debemos adjuntar en; Servicios online, Término de giro, Consultar declaración de término de giro, adjuntamos el certificado, esperamos, ¿Cuánto tiempo?

Es probable que el último paso mencionado en el párrafo anterior, no de resultado y quede pegado eternamente, ahora quiero compartir con ustedes una técnica que si me ha dado resultado, adjuntar el certificado de pago de multa como petición administrativa, pero en ¿Cuál de todas las materias?, a continuación, les dejo una imagen.



Esperando muchos puedan conseguir su certificado de término de giro mis queridos colegas y cobrar sus honorarios como corresponde, me despido y espero seguir compartiendo con ustedes en un próximo artículo.

Quienes deseen profundizar sobre este tema, dejo link Circular 32 año 2025, sobre termino de giro.



# TRIBUTACIÓN DE BENEFICIOS POR CELEBRACIONES

*Catalina Araya P.*

CONSULTORA TRIBUTARIA EN EDIG



ALIANZA

**edig**  
www.edig.cl

# TRIBUTACIÓN DE BENEFICIOS POR CELEBRACIONES

Se acercan las fiestas patrias en Chile y con ello la entrega de diversos beneficios que buscan su celebración: aguinaldos, canastas de alimentos, implementación de actividades recreativas en las empresas. ¿Sabes cuáles son los efectos impositivos tanto para la empresa que entrega estos beneficios como para el trabajador que los recibe? A continuación, desglosamos todas las implicaciones de los beneficios entregados en este período – aplicable igualmente a celebraciones análogas como Navidad, Año Nuevo, Aniversarios, entre otros- para que, de esta forma, estos períodos sean efectivamente periodos de celebración.

## A nivel del trabajador

Los beneficios que la empresa le entregue al trabajador podrían ser o no avaluables en dinero de forma directa.

Concepto	Ejemplos	Efectos
Beneficios avaluables en dinero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aguinaldos</li> <li>- Regalos</li> <li>- Gift cards</li> <li>- Canastas de alimentos</li> </ul>	Las cantidades que pague la empresa por estos conceptos constituyen para el trabajador un beneficio o incremento de patrimonio calificado como renta accesoria o complementaria a su remuneración, toda vez que estos beneficios son una contraprestación que el trabajador recibe por su trabajo. Dicha renta, en consecuencia, deberá adicionarse a la remuneración del trabajador en el período en que se entregan, para que forme parte de la base imponible afecta al impuesto único de segunda categoría.
Beneficios no avaluables en dinero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paseos</li> <li>- Almuerzos o actividades empresariales, ya sea en la empresa u otra locación</li> <li>- Día libre por cumpleaños o trámites</li> <li>- Uso de las instalaciones y bienes de la empresa</li> </ul>	En este caso, al no ser beneficios avaluables en dinero, no constituyen un incremento patrimonial para el trabajador, por lo que no corresponde efectuar calificación tributaria alguna. En consecuencia, no formarán parte de la base imponible afecta al Impuesto Único de Segunda Categoría.



## A nivel empresarial

### ¿Está el beneficio establecido en el contrato de trabajo?

Los beneficios que una empresa otorga a sus trabajadores en cumplimiento de un contrato de trabajo, individual o colectivo, deberán considerarse en primera instancia como un gasto necesario para la empresa, por su carácter de obligatorio.

Ahora bien, es importante verificar que se cumplan el resto de los requisitos generales para la aceptación de un gasto, establecidos en el inciso 1 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. De cumplirse todos, el beneficio podrá ser deducido en la empresa, sin formar parte de la base imponible de IDPC.

A modo de recordatorio, el resto de los requisitos generales para la aceptación como gasto son:

1. Que se trate de gastos necesarios para producir la renta. Aptitud para producir la renta.
2. Que no hayan sido rebajados en virtud del artículo 30
3. Que se encuentren pagados o adeudados en el ejercicio comercial correspondiente.
4. Que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el SII.

Es importante recordar que, en el caso de contribuyentes acogidos al Régimen Pro Pyme, ya sea General o Transparente, el gasto debe encontrarse efectivamente pagado.

Cabe destacar que el Impuesto al Valor Agregado (IVA) recargado en las facturas de proveedores por estos conceptos no da derecho al uso como Crédito Fiscal.

### Es un beneficio entregado de forma voluntaria

El SII ha considerado como un gasto necesario el beneficio entregado de forma voluntaria con el objeto de propiciar un buen clima laboral, sin obligación contractual, los beneficios que son costumbre siempre que estén dirigidos y abiertos a todo el personal de la empresa, y dentro de montos razonables. En este caso, igualmente se deberán cumplir el resto de los requisitos generales listados previamente para su deducción como gasto.

De igual forma que en el caso de beneficios contractuales, se destaca el IVA recargado en las facturas de proveedores por estos conceptos no da derecho al uso como Crédito Fiscal.

Cabe destacar que el SII ha interpretado que es posible deducir como gasto tributario la compra de bebidas alcohólicas para ser consumidas por los trabajadores en actividades de empresa, ocasionales y voluntarias, que tengan como finalidad propender al buen clima laboral, debiendo evaluar igualmente el cumplimiento del resto de los requisitos generales para la deducción de un gasto.

# LA INCLUSIÓN LABORAL EN EL MERCADO LABORAL

*José Miguel Martínez R.*

DIRECTOR LABORAL EN EDIG



ALIANZA

**edig**  
www.edig.cl



### **1.- ¿Se aplica la ley de Inclusión Laboral a los empleadores del sector privado?**

Sí. La Ley 21.015 que "Incentiva la Inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral" y que modifica la Ley N°20.422, que "Establece normas para la igualdad de oportunidades e inclusión social", se aplica tanto en el sector público como en el sector privado.

### **2.- ¿Dónde encuentro la Ley de Inclusión Laboral?**

Se pueden revisar las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas por la Ley N°21.015 y la Ley N°21.690, correspondientes a los artículos 157 bis a 157 sexies, y en el Reglamento que se encuentra en el Decreto N°64, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### **3.- ¿Qué garantiza la nueva Ley de Inclusión Laboral?**

Que en las empresas privadas u organismos del Estado que tengan 100 o más personas trabajadoras, al menos el 1% de ese total sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

### **4.- ¿A empresas de qué tamaño se aplica la Ley de Inclusión Laboral?**

Se aplica a todas las empresas que tengan un promedio anual de 100 o más personas trabajadoras calculado conforme al artículo 6 del Reglamento, independientemente del rubro de actividad al cual se dediquen y del hecho de que persigan fines económicos, sociales o benéficos.

## **5.- ¿Qué se entiende por “persona con discapacidad”, para efectos de la Ley de Inclusión Laboral?**

El artículo 5° de la Ley 20.422 define el término "persona con discapacidad" como aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Para los efectos de la Ley, la discapacidad solo podrá ser acreditada mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

## **6.- ¿Quién califica y certifica la calidad de persona con discapacidad de un trabajador o trabajadora?**

La calificación de la discapacidad de una persona debe ser efectuada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o las instituciones públicas o privadas reconocidas por el Ministerio de Salud, en tanto la certificación de dicha discapacidad solo puede ser efectuada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

## **7.- ¿Dónde se deben registrar los contratos de trabajo, sus modificaciones y término de las personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?**

Los contratos de trabajo, sus modificaciones y término deben ser registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL)



**8.- ¿Debe figurar en algún registro la calidad de persona con discapacidad de un trabajador o trabajadora para los efectos previstos en la Ley de Inclusión Laboral?**

No. Para los efectos de la Ley de Inclusión Laboral, la discapacidad puede ser acreditada tanto mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, al registrar en el REL el contrato de trabajo de una persona con discapacidad que será contabilizada para efectos de la Ley de Inclusión el empleador deberá informar esta circunstancia.

**9.- ¿Si la empresa no puede contratar una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, puede cumplir de otra forma con la Ley?**

Sí, las empresas que por razones fundadas no puedan dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, pueden acogerse a una modalidad subsidiaria de cumplimiento, de conformidad a lo establecido en la Ley de Inclusión Laboral y su Reglamento.

**10.- ¿Cuáles son las razones fundadas para dar cumplimiento a la obligación de contratación a través de una medida subsidiaria?**

a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa: una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. En caso de que esto solo se aplique parcialmente no existe razón fundada.

El empleador que reúna las condiciones para configurar esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa, considerando la descripción de cada cargo, las funciones y actividades esenciales y no esenciales a desarrollar; las competencias y conocimientos técnicos requeridos; y la ubicación del puesto de trabajo.

b) La falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

Para configurar esta razón fundada se requiere: La publicación de la oferta de empleo a lo menos por 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo establecida en la Ley N°19.728; y la falta de postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido.



## 11.- ¿Cuáles son las medidas subsidiarias de cumplimiento?

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, deberán cumplir subsidiariamente a través de alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal.

El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa. El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N°19.885, las que se regirán por las disposiciones de esa ley salvo en lo que resulte aplicable y con las excepciones descritas en el artículo 9 del Reglamento.

El monto anual de la donación no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite de máximo imponible establecido en el artículo 16 del Decreto Ley N°3500, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

**12.- ¿Cuándo deben informarse y ejecutarse las medidas subsidiarias de cumplimiento?**

Las razones fundadas, y las medidas subsidiarias de cumplimiento deberán informarse en la comunicación electrónica del mes de enero de cada año.

Las donaciones deberán ser realizadas en el mes de enero del año de envío de la comunicación electrónica y previo a su envío, para dar cumplimiento a través de una medida subsidiaria de cumplimiento a la obligación de contratación de esa anualidad.

**13.- ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en las empresas privadas?**

La obligación de fiscalización del cumplimiento de la normativa recae en la Dirección del Trabajo.

**14.- ¿Las personas con discapacidad mental, pueden percibir un ingreso mínimo mensual inferior al legal?**

No. La Ley de Inclusión Laboral derogó el artículo 16 de la Ley 18.600 "que establece normas sobre deficientes mentales", permitiendo con ello, que las personas con discapacidad mental o intelectual que mantienen una relación laboral reciban una remuneración equivalente, a lo menos, al monto del ingreso mínimo mensual.

**15.- ¿Dónde se encuentra publicada la lista de instituciones donatarias y los proyectos aprobados a los que se pueden efectuar donaciones?**

Esta lista se encuentra publicada en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social, y se puede acceder al sitio en el siguiente link:  
<http://sociedadcivil.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/proyectos-Ley-21-015/>





**16.- ¿Las ofertas de empleo pueden dirigirse de manera exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?**

No. No se ajusta a derecho la publicación de ofertas de empleo dirigidas en forma exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Con todo, no existe inconveniente para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la Ley de Inclusión Laboral, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral".

**17.- ¿Cuál es el plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos?**

El plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos, es de 15 días hábiles una vez suscritos estos.

Los contratos de trabajo, sus modificaciones y término deben ser registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL).

---

**18.- ¿Las empresas de Servicios Transitorios (EST) se encuentran exceptuadas del cumplimiento de la cuota de contratación prevista en la Ley de Inclusión Laboral?**

No. Las EST no se encuentran exceptuadas del cumplimiento de dicha cuota. Además, desde la dictación de la Ley N°21.690, estas empresas solo podrán poner a disposición de otras empresas obligadas trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez una vez cumplida su propia cuota de contratación.

---



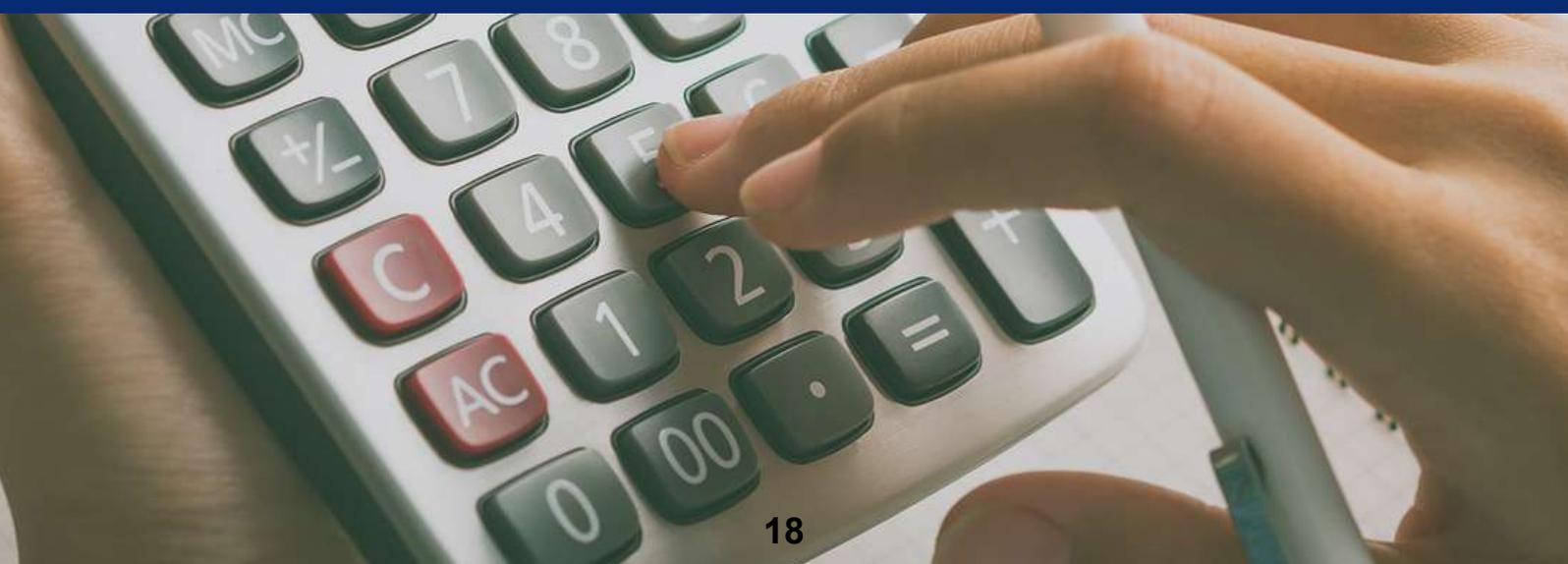
**19.- ¿Cómo se determina el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de trabajadores de una empresa?**

Deberá determinarse el promedio anual de trabajadores de la empresa sumando el número de trabajadores de cada uno de los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior al de envío de la comunicación electrónica, según lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744 y dividir esta sumatoria por 12.

En caso de que el inicio de actividades de la empresa sea posterior, deberán considerarse los meses entre 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación y el inicio de actividades, para luego dividir ese resultado por el respectivo número de meses.

El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la empresa corresponderá al 1% de este promedio. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

Las personas trabajadoras deberán ser contratadas o mantenerse contratadas durante todo el año.



---

## 20.- ¿Qué información debo entregar en la comunicación electrónica anual de cumplimiento?

- El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores de la empresa.
- El promedio que haya resultado del cálculo anterior.
- El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Este número es extraído en forma automática de los contratos de trabajo registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL).
- El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa, correspondiente al año anterior al del envío de la comunicación electrónica.
- Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.
- En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos.
- Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.
- El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.

**21.- ¿Es posible contabilizar para el cumplimiento de la cuota de contratación, los contratos a honorarios?**

No, no se deben considerar los contratos a honorarios, debido a que sólo se contabilizan los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo.

**22.- ¿Qué tipos de contratos de trabajo se deben suscribir para completar la cuota del 1%?**

Para cumplir con la cuota de contratación, debe suscribirse un contrato de trabajo, pudiendo pactar cualquiera de los tipos de contrato que regula el Código del Trabajo, incluyendo, entre otros, el de plazo fijo, por obra o faena determinada y el contrato indefinido.

**23.- ¿Se pueden suscribir contratos de jornada parcial para el cumplimiento de la cuota del 1% de la Ley Inclusión Laboral?**

Sí, la Ley de Inclusión Laboral no determina cuantas horas semanales debe de trabajar una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, por lo que se cumple con dicha Ley en la medida que se pacte una jornada que dé lugar a un vínculo laboral.



# DATOS GENERALES DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA Y LABORAL



ALIANZA

edig  
[www.edig.cl](http://www.edig.cl)

**A.**

## TABLA DE CÁLCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA AGOSTO 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			
--	\$926.734,50	Exento	--	Exento
\$926.734,51	\$2.059.410,00	0,04	\$37.069,38	2,20%
\$2.059.410,01	\$3.432.350,00	0,08	\$119.445,78	4,52%
\$3.432.350,01	\$4.805.290,00	0,135	\$308.225,03	7,09%
\$4.805.290,01	\$6.178.230,00	0,23	\$764.727,58	10,62%
\$6.178.230,01	\$8.237.640,00	0,304	\$1.221.916,60	15,57%
\$8.237.640,01	\$21.280.570,00	0,35	\$1.600.848,04	27,48%
\$21.280.570,01	Y MÁS	0,4	\$2.664.876,54	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			
--	\$463.367,25	Exento	--	Exento
\$463.367,26	\$1.029.705,00	0,04	\$18.534,69	2,20%
\$1.029.705,01	\$1.716.175,00	0,08	\$59.722,89	4,52%
\$1.716.175,01	\$2.402.645,00	0,135	\$154.112,52	7,09%
\$2.402.645,01	\$3.089.115,00	0,23	\$382.363,79	10,62%
\$3.089.115,01	\$4.118.820,00	0,304	\$610.958,30	15,57%
\$4.118.820,01	\$10.640.285,00	0,35	\$800.424,02	27,48%
\$10.640.285,01	Y MÁS	0,4	\$1.332.438,27	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			
--	\$216.238,01	Exento	--	Exento
\$216.238,02	\$480.528,90	0,04	\$8.649,52	2,20%
\$480.528,91	\$800.881,50	0,08	\$27.870,68	4,52%
\$800.881,51	\$1.121.234,10	0,135	\$71.919,16	7,09%
\$1.121.234,11	\$1.441.586,70	0,23	\$178.436,40	10,62%
\$1.441.586,71	\$1.922.115,60	0,304	\$285.113,81	15,57%
\$1.922.115,61	\$4.965.465,30	0,35	\$373.531,13	27,48%
\$4.965.465,31	Y MÁS	0,4	\$621.804,40	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			
--	\$30.891,11	Exento	--	Exento
\$30.891,12	\$68.646,90	0,04	\$1.235,64	2,20%
\$68.646,91	\$114.411,50	0,08	\$3.981,52	4,52%
\$114.411,51	\$160.176,10	0,135	\$10.274,15	7,09%
\$160.176,11	\$205.940,70	0,23	\$25.490,88	10,62%
\$205.940,71	\$274.587,60	0,304	\$40.730,49	15,57%
\$274.587,61	\$709.351,30	0,35	\$53.361,52	27,48%
\$709.351,31	Y MÁS	0,4	\$88.829,09	MÁS DE 27,48%

**B.****IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA QUE AFECTA O GRAVA A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

Tasa fija de IUSC para trabajadores agrícolas	3,5%
Cuota exenta del mes de Agosto del 2025 expresada en UTM	10 UTM
Cuota exenta del mes de Agosto del 2025 expresada en pesos	\$ 686.470

**Importante:**

- Sólo la cantidad que exceda de los \$ 686.470, queda afecta a la tributación con tasa 3,5%.

**C.****LÍMITE MÁXIMO IMPONIBLE PARA PAGAR COTIZACIONES CORRESPONDIENTES A LAS REMUNERACIONES DEL MES DE AGOSTO 2025**

PARA AFILIADOS A:	UF PARA TOPE IMPONIBLE	UF	LÍMITE MÁXIMO
AFP	87,8 UF al 31.08.2025	39.383,07	3.457.834
IPS	60 UF al 31.07.2025	39.179,01	2.350.741
Seguro de Cesantía Ley N° 19.728	131,9 UF al 31.08.2025	39.383,07	5.194.627



# D.

## TABLA DE CÁLCULO DEL IMPUESTO GLOBAL COMPLEMENTARIO, MES DE AGOSTO 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	11.120.814,00	EXENTO	0,00	0,00	EXENTO
13,5	11.120.814,01	30	24.712.920,00	0,04	0,54	444.832,56	2,20%
30	24.712.920,01	50	41.188.200,00	,08	1,74	1.433.349,36	4,52%
50	41.188.200,01	70	57.663.480,00	0,135	4,49	3.698.700,36	7,09%
70	57.663.480,01	90	74.138.760,00	0,23	11,14	9.176.730,96	10,62%
90	74.138.760,01	120	98.851.680,00	0,304	17,80	14.662.999,20	15,57%
120	98.851.680,01	310	255.366.840,00	0,35	23,32	19.210.176,48	27,48%
310	255.366.840,01	Y MAS	Y MAS	0,40	38,82	31.978.518,48	Más de 27,48%
Valor UTA mes de Agosto de año 2025							\$ 823.764

# E.

## PORCENTAJES DE ACTUALIZACIÓN CORRECCIÓN MONETARIA AÑO 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	68.785	825.420	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	108,68		0,9	2,8	4,3
Agosto	68.647	823.764					
Septiembre							
Octubre							
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				
2	39.272,30	39.168,88				
3	39.274,92	39.163,82				
4	39.277,53	39.158,75				
5	39.280,15	39.153,69				
6	39.282,76	39.148,63				
7	39.285,38	39.143,57				
8	39.288,00	39.138,51				
9	39.290,61	39.133,45				
10	39.285,53	39.144,76				
11	39.280,45	39.156,08				
12	39.275,37	39.167,40				
13	39.270,30	39.178,72				
14	39.265,22	39.190,04				
15	39.260,14	39.201,37				
16	39.255,07	39.212,70				
17	39.249,99	39.224,04				
18	39.244,92	39.235,38				
19	39.239,84	39.246,72				
20	39.234,77	39.258,06				
21	39.229,70	39.269,41				
22	39.224,63	39.280,76				
23	39.219,56	39.292,12				
24	39.214,48	39.303,48				
25	39.209,42	39.314,84				
26	39.204,35	39.326,20				
27	39.199,28	39.337,57				
28	39.194,21	39.348,94				
29	39.189,14	39.360,32				
30	39.184,08	39.371,69				
31	39.179,01	39.383,07				



**edig**  
[www.edig.cl](http://www.edig.cl)