

29 may 2025

RESUMEN DE LA CLASE 29 MAYO FRANQUICIA TRIBUTARIA SENCE Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA EMPRESAS

Queremos agradecerte sinceramente por acompañarnos en la clase del pasado 29 de mayo.

Como parte de nuestro compromiso con tu aprendizaje, nos tomamos el tiempo y con mucho cariño elaboramos en equipo un resumen de la sesión

Esperamos que este material te ayude a reforzar lo aprendido y a seguir creciendo en tu camino profesional.

Resumen

FRESIA CARRASCO discutió los beneficios tributarios por capacitación (SENCE), incluyendo gastos calificados, límites por nivel de ingreso y requisitos formales para acceder al crédito, además de advertir sobre la fiscalización del SII. También se abordó en detalle el sueldo empresarial, su naturaleza, base legal, implicaciones previsionales y tributarias, y diferencias con un contrato de trabajo tradicional, respondiendo a diversas consultas de los participantes como MARIANELA LUCERO, GUSTAVO CEBALLOS VEGA, FRANCISCO MOSQUEIRA, ANGELICA MORA

SIERPE, Monica Navarro, Guillermo Morales Zuñiga, Jenny Reyes, Ana Choque, Luis Sepúlveda, Alejandra Ojeda Mariman y Ximena Asenjo. Finalmente, FRESIA CARRASCO explicó el incentivo a la reinversión del 14 Letra E y su impacto tributario, respondiendo a preguntas sobre retiros encubiertos y depósitos bancarios elevados.

Detalles

- **Bienvenida e Introducción** ELIAS RIVERA CADILLO dio la bienvenida a la sesión tributaria y presentó a la profesora FRESIA CARRASCO, destacando su experiencia como contador auditor con un magíster en dirección tributaria y un diplomado en derecho del trabajo. FRESIA CARRASCO agradeció la introducción y mencionó que la clase cubrirá los beneficios tributarios por capacitación (SENCE) en la primera parte y otros beneficios en la segunda, enfocándose en su aplicabilidad para pymes.
- **Beneficios Tributarios por Capacitación (SENCE)** FRESIA CARRASCO explicó que la franquicia tributaria por capacitación permite descontar del impuesto de primera categoría los gastos de capacitación, con un monto máximo del 1% de las remuneraciones imponibles anuales o 13 UTM si este porcentaje es menor. Esta herramienta busca invertir en las personas, ahorrar impuestos a las empresas, aumentar la productividad a nivel nacional y mejorar la empleabilidad. Es importante capacitar para mejorar la productividad, motivar a los trabajadores y actualizar sus habilidades, además de generar un crédito tributario real y recuperable.
- **Gastos Calificados y No Calificados** FRESIA CARRASCO detalló que califican los cursos impartidos por organismos autorizados por el SENCE y los gastos asociados a la ejecución del curso (honorarios, materiales, arriendo), siempre que se apruebe el 75% de la asistencia de los trabajadores. No se incluye el sueldo del trabajador por el tiempo de asistencia, cursos no ejecutados o con baja asistencia (menos del 75%), ni cursos modificados sin autorización del SENCE. Es crucial verificar que la entidad capacitadora tenga la autorización del SENCE para el curso específico.
- **Límites por Nivel de Ingreso** FRESIA CARRASCO indicó que el porcentaje del gasto por capacitación que se puede utilizar como crédito varía según la remuneración de los trabajadores capacitados: 100% si el sueldo es menor a 25 UTM, 50% si está entre 25 y 50 UTM, y 15% si es mayor a 50 UTM anuales. Este límite se aplica a la remuneración del colaborador al momento de realizar la capacitación.

- **Requisitos Formales y Acceso al Crédito** FRESIA CARRASCO señaló que para utilizar el crédito SENCE se requiere una liquidación de gasto presentada en 60 días desde el fin del curso, un certificado avisado por el SENCE y documentos que respalden la declaración anual. Solo las empresas con contabilidad completa que tributan en primera categoría y tienen renta efectiva (régimenes 14A y 14D3) pueden acceder a este crédito. Los excedentes se imputan a otros impuestos y, en el caso de personas naturales con giro comercial, al global complementario, pudiendo incluso obtener devolución como un PPM.
- **Fiscalización y Recomendaciones** FRESIA CARRASCO advirtió que el uso del crédito SENCE conlleva una alta probabilidad de fiscalización por parte del Servicio de Impuestos Internos (SII). Recomendó tener todos los respaldos necesarios para evitar problemas. Algunas pymes prefieren no utilizar el crédito debido al temor a la fiscalización. Se sugiere inscribir los cursos en la página del SENCE con 48 horas de anticipación para validar el código del curso.
- **Ejercicio Práctico para Empresa (Tecno Limitada)** FRESIA CARRASCO presentó un ejercicio para una empresa (Tecno Limitada) con remuneraciones imponibles anuales de 200 millones y un gasto en capacitación de 1.5 millones. Dado que los trabajadores capacitados tenían una remuneración menor a 25 UTM, se pudo utilizar el 100% del gasto como crédito, lo que significó un ahorro importante en el impuesto anual a la renta. La empresa, tributando en el régimen 14D3, vio reducido significativamente el impuesto a pagar gracias al crédito SENCE.
- **Ejercicio Práctico para Persona Natural (Don Juan Silva Pérez)** FRESIA CARRASCO mostró un ejemplo para un empresario individual (Don Juan Silva Pérez) con remuneraciones imponibles de 88 millones y un gasto en capacitación de 600,000 pesos. El trabajador capacitado tenía una remuneración de 34 UTM, por lo que solo se pudo utilizar el 50% del gasto como crédito (300,000 pesos). A pesar de tener una base imponible negativa en primera categoría, el crédito SENCE pudo imputarse a su impuesto global complementario, resultando en un menor impuesto a pagar e incluso una devolución al considerar los PPM pagados.
- **Consulta sobre Descuento del Gasto de Capacitación** Ante la pregunta de si el gasto de capacitación se puede rebajar de la base imponible independientemente del crédito, FRESIA CARRASCO aclaró que el gasto de capacitación es un gasto aceptado que se rebaja de la base imponible, y el crédito se aplica posteriormente.

- **Consulta sobre Porcentajes y Sueldos Variables** MARIANELA LUCERO consultó cómo aplicar los porcentajes de crédito cuando hay varios trabajadores con diferentes sueldos. FRESIA CARRASCO explicó que se debe identificar cuántos trabajadores en la capacitación se encuentran en cada rango de remuneración (menor a 25 UTM, entre 25 y 50 UTM, mayor a 50 UTM) para aplicar el porcentaje correspondiente del gasto a cada grupo. Ante la duda de GUSTAVO CEBALLOS VEGA sobre qué sucede si el sueldo de un trabajador cambia durante un curso, FRANCISCO MOSQUEIRA aportó que el curso se considera efectivo al finalizar, por lo que la renta imponible al término del curso es la que se debe considerar para los topes.
- **Consulta sobre el Valor Cuota del SENCE** GUSTAVO CEBALLOS VEGA preguntó sobre el uso del valor cuota del SENCE. FRESIA CARRASCO aclaró que el tope del crédito es el 1% de la remuneración imponible anual; si el gasto en capacitación es menor, se utiliza el monto gastado. El valor por hora que da el SENCE es un dato informativo para la facturación.
- **Consulta sobre Sueldos Empresariales y Franquicia SENCE** Ante la pregunta sobre si los sueldos empresariales pueden utilizar la franquicia, FRESIA CARRASCO, basándose en su criterio y la experiencia de un cliente, sugirió que no sería posible debido a que el sueldo empresarial es una ficción tributaria sin relación de subordinación y dependencia laboral. ANGELICA MORA SIERPE añadió que el espíritu del SENCE es capacitar al personal con limitaciones económicas para su desarrollo profesional.
- **Inicio de Actividades y Root para Sindicatos** Monica Navarro consultó sobre la iniciación de actividades y la obtención del RUT para un sindicato. FRESIA CARRASCO indicó que deben realizar la iniciación de actividad y solicitar el RUT en el Servicio de Impuestos Internos para poder operar. FRESIA CARRASCO se ofreció a investigar sobre una situación similar y enviar la información por escrito.
- **Cambio en el Sueldo Empresarial** FRESIA CARRASCO explicó que el sueldo empresarial cambió con la ley 21210, ya que antes solo se aceptaba en Sociedades por Acciones (SPA). La ley reconoce ahora que los dueños de pymes que trabajan en sus empresas deben valorizar su tiempo, permitiendo que esto se considere un gasto para la empresa.
- **Naturaleza del Sueldo Empresarial** FRESIA CARRASCO aclaró que el sueldo empresarial es una remuneración para el empresario o socio accionista que trabaja activamente en su empresa, pero no es un contrato de trabajo tradicional ni un beneficio laboral. Aunque la empresa puede registrarlo como

un gasto aceptado, no implica subordinación o dependencia laboral, por lo que no aplica el pago de colación, movilización o gratificación.

- **Base Legal y Requisitos del Sueldo Empresarial** FRESIA CARRASCO señaló que la base legal del sueldo empresarial se encuentra en el artículo 31, inciso cuarto, número seis de la Ley de la Renta. Para ser aceptado como gasto, la remuneración debe ser razonable y el socio o empresario debe trabajar efectivamente en la empresa. Este beneficio aplica a todas las empresas, independientemente de su régimen contable.
- **Implicaciones Legales y Razonabilidad del Gasto** FRESIA CARRASCO mencionó casos donde socios con contrato demandaban a sus propias empresas, lo que llevó a aclarar que el sueldo empresarial no establece una relación laboral tradicional. Recalcó la importancia de que el gasto sea razonable y que el trabajo del socio o empresario sea real y efectivo, sugiriendo pruebas como correos electrónicos para respaldar esto.
- **Obligaciones Previsionales y de Salud en el Sueldo Empresarial** FRESIA CARRASCO indicó que el pago de cotizaciones previsionales (AFP y salud) no es obligatorio para el sueldo empresarial. Sin embargo, si el empresario decide pagarlas, también debe considerar el pago del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), la tasa de accidente y la mutual. No corresponde el pago del Fondo de Cesantía (FC) al no existir una relación laboral con derecho a finiquito.
- **Tratamiento del SIS y Planillas de Pago** FRESIA CARRASCO explicó que si se pagan las cotizaciones previsionales, se debe incluir el SIS y la tasa de accidente. Es necesario tener planillas de pago separadas en Previred para los trabajadores regulares y para aquellos que reciben sueldo empresarial.
- **Pago de Licencias Médicas e Impuesto Único** FRESIA CARRASCO señaló que el sueldo empresarial da derecho al pago de licencias médicas siempre que se realicen los aportes previsionales. Además, dependiendo del monto de la remuneración, el beneficiario del sueldo empresarial está obligado al pago del Impuesto Único en el Formulario 29 para que se reconozca como tal.
- **Error en el Pago de Cotizaciones como Independiente** Guillermo Morales Zuñiga consultó sobre un caso donde el sueldo empresarial se pagaba en Previred como independiente. FRESIA CARRASCO aclaró que debe ser dentro de la misma planilla de la empresa para considerarse un gasto aceptado, de lo contrario, se considera a los socios como trabajadores independientes.
- **Tratamiento de Socios Jubilados o que No Quieren Cotizar** Guillermo Morales Zuñiga preguntó sobre socios jubilados o que no desean cotizar. FRESIA

CARRASCO respondió que aunque no se pague la parte previsional, sigue siendo un gasto aceptado al pagar el impuesto único. Sin embargo, la forma en que se estaba haciendo en el caso consultado (como independientes) no era la correcta.

- **Pago de ISAPRE Independiente y Sueldo Empresarial** Guillermo Morales Zuñiga consultó si una persona que paga su ISAPRE de forma independiente puede optar al sueldo empresarial y pagar solo el impuesto único. FRESIA CARRASCO confirmó que sí, pero lo que se paga de ISAPRE de forma independiente no se puede llevar a gasto aparte del sueldo empresarial.
- **Variabilidad del Sueldo Empresarial y Topes** FRESIA CARRASCO explicó que el sueldo empresarial puede variar mes a mes según los ingresos, similar a un retiro de utilidades, y seguirá siendo un gasto aceptado que reduce la base imponible. No existe un tope fijo para el sueldo empresarial, pero debe ser razonable y acorde al mercado en relación con la utilidad de la empresa.
- **Fiscalización y Planificación Tributaria** FRESIA CARRASCO indicó que el Servicio de Impuestos Internos (SII) podría cuestionar un sueldo empresarial excesivo en relación con la utilidad de la empresa. Se discutió la importancia de la planificación tributaria para evaluar si conviene más el sueldo empresarial o los retiros, considerando el impacto en el Impuesto Global Complementario.
- **Cobertura de la Mutualidad en Caso de Accidente** Jenny Reyes compartió un caso donde la mutualidad (ISL) no quiso cubrir a un dueño con sueldo empresarial que sufrió un accidente, a pesar de pagar las cotizaciones correspondientes. FRESIA CARRASCO sugirió considerar otras mutualidades como la ACHS o el IST, ya que el costo es el mismo y el servicio puede variar.
- **Contrato de Trabajo y Sueldo Empresarial** Ana Choque consultó si un empleador con contrato puede optar al sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO aclaró que no deberían tener contrato de trabajo tradicional, pero a veces se realiza uno para trámites con bancos u otras entidades que no comprenden la figura del sueldo empresarial. Se puede usar un contrato de trabajo empresarial para estos fines.
- **Gastos No Imponibles y Sueldo Empresarial** Luis Sepúlveda preguntó si se podían incluir gastos de representación no imponibles en el sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO respondió negativamente, indicando que la liquidación de sueldo debe considerar solo el sueldo base imponible. Para cubrir gastos de representación, se debería aumentar el sueldo base e pagar el impuesto único correspondiente.

- **Planilla de Previred para Sueldo Empresarial sin Cotizaciones** Alejandra Ojeda Mariman consultó si es necesario usar la planilla de Previred para un sueldo empresarial sin cotizaciones. FRESIA CARRASCO aclaró que no es necesario si no hay cotizaciones; basta con la liquidación de sueldo, la Declaración Jurada 1887 y el pago del impuesto único en el Formulario 29.
- **Reflejo del Sueldo Empresarial Mínimo sin Imposiciones** Ximena Asenjo preguntó cómo reflejar un sueldo empresarial por el mínimo sin imposiciones ni impuesto único. FRESIA CARRASCO indicó que se debe respaldar con la liquidación de sueldo y se informa en la Declaración Jurada 1887 con el sueldo imponible.
- **Liquidación de Sueldo Empresarial y Cotizaciones** Ana Choque buscó clarificación sobre la liquidación de sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO explicó que si se pagan cotizaciones, la liquidación incluirá los descuentos previsionales. Si no se pagan, solo se indica el sueldo base y el líquido a pagar. Esto se informa en el F29 de la empresa al pagar el impuesto único.
- **Licencias Médicas y Sueldo Empresarial sin Cotizaciones** Ana Choque preguntó sobre las licencias médicas en caso de no pagar cotizaciones. FRESIA CARRASCO respondió que si no se pagan cotizaciones, no hay derecho al pago de licencia médica. El sueldo empresarial sin cotizaciones se utiliza principalmente para reducir la base imponible y justificar gastos.
- **Desgaste de Herramientas y Sueldo Empresarial** Angélica Mora Sierpe consultó si un "desgaste de herramientas" podía incluirse en el sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO respondió negativamente, indicando que solo el sueldo base imponible es aceptado. Todo lo que no sea sueldo base debe integrarse a este, y no aplica gratificación.
- **Beneficiarios del Sueldo Empresarial** Angélica Mora Sierpe preguntó si el sueldo empresarial aplica a familiares directos que trabajan en la empresa. FRESIA CARRASCO aclaró que solo aplica a los dueños, socios o accionistas; los familiares empleados son trabajadores normales.
- **Pago Parcial de Cotizaciones (Solo Salud)** Naty Contreras preguntó si un trabajador que no quiere pagar AFP pero sí salud puede optar al sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO explicó que sí puede pagar solo el 7% de salud en Previred, pero no podrá llevar a gasto lo pagado por salud. Para llevar todo a gasto (AFP y salud), debe pagar ambas cotizaciones. Si solo paga salud como independiente, debe hacerlo fuera de la planilla de la empresa.

- **Efectos del Sueldo Empresarial en la Dirección del Trabajo** Carolina Lignay consultó si el sueldo empresarial tiene efectos en la gestión ante la Dirección del Trabajo. FRESIA CARRASCO afirmó que sí, debe informarse al inicio y en el libro de remuneraciones (si la empresa tiene más de cinco trabajadores). Existe un código especial para identificar el sueldo empresarial en la planilla, indicando que podría no tener pagos de salud o AFP.
- **Beneficios de Cálculo del Impuesto Único y Sueldo Empresarial** Gustavo Ceballos Vega preguntó si los beneficios de cálculo del impuesto único aplicables a trabajadores también lo son para el sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO confirmó que sí, si el beneficiario se encuentra dentro de la zona geográfica que otorga el beneficio.
- **No Información en Previred sin Cotizaciones** Guillermo Morales Zuñiga consultó si debe informarse algo en Previred cuando no se realizan cotizaciones por el sueldo empresarial. FRESIA CARRASCO respondió que no se informa absolutamente nada en Previred en ese caso.
- **Pago de Solo el 7% de Salud como Individual** Ana Choque aclaró que el pago del 7% de salud se realiza con la clave personal del empresario en Previred, como lo haría cualquier persona que quiera tener FONASA de forma individual, y no como sueldo empresarial.
- **Planilla Separada para Sueldo Empresarial con Cotizaciones** Ana Choque confirmó que si se pagan cotizaciones por sueldo empresarial, debe crearse una planilla separada en Previred, distinta a la de los trabajadores regulares.
- **Impuesto Único en el F29 según el Monto del Sueldo Empresarial** Ana Choque consultó si el impuesto único debe declararse en el F29 si no alcanza el monto mínimo. FRESIA CARRASCO explicó que solo se declara si el monto del sueldo empresarial está afecto al impuesto único; si es menor, no se declara.
- **Deducibilidad de Cotizaciones Previsionales en el Sueldo Empresarial** FRESIA CARRASCO reiteró que las cotizaciones previsionales pagadas por el sueldo empresarial son deducibles, aunque no sean obligatorias. Pueden recibir sueldo empresarial los dueños, socios, accionistas que trabajen efectivamente y, bajo ciertas condiciones, cónyuges e hijos que sean parte de la empresa.
- **Diferencias con el Contrato de Trabajo y Disminución de Carga Tributaria** FRESIA CARRASCO enfatizó que el sueldo empresarial no implica un vínculo laboral regido por el Código del Trabajo y no se puede demandar ante la Dirección del Trabajo por incumplimientos contractuales. Su importancia

radica en que disminuye la carga tributaria de la empresa al formalizar el trabajo del propietario y reconocer remuneraciones dentro del marco legal.

- **Rectificación de IVAs por Retiros Excesivos** Ximena Asenjo consultó si se podían rectificar los F29 por retiros excesivos realizados el año anterior, reclasificándolos como sueldo empresarial para evitar cuestionamientos. FRESIA CARRASCO respondió que no debería haber problemas al justificarlo como un error administrativo, siempre que se pague el impuesto único correspondiente.
- **Pago de Imposiciones Altas y Sueldo Empresarial** Naty Contreras preguntó si se puede declarar un sueldo alto en la liquidación pero pagar imposiciones por un monto menor en Previred para evitar altos costos. FRESIA CARRASCO desaconsejó esta práctica, sugiriendo optar por no pagar previsión si está justificado, o cotizar de forma independiente (aunque este gasto no será deducible para la empresa). Se reiteró la importancia de considerar el impacto en el Impuesto Global Complementario.
- **Seguro de Cesantía y Seguro de Accidente** FRESIA CARRASCO aclaró que no se paga el Seguro de Cesantía para el sueldo empresarial si se opta por el pago previsional. Sin embargo, el pago del Seguro de Accidente es obligatorio si se pagan las cotizaciones de AFP. La tasa de accidente se calcula según el riesgo de la actividad de la empresa.
- **Incentivo a la Reinversión (14 Letra E)** FRESIA CARRASCO introdujo el tema del incentivo a la reinversión del 14 Letra E, que permite rebajar la base imponible de primera categoría, pero también reduce el crédito para los socios. Este incentivo busca reactivar económicamente las empresas mediante la contratación de personal o la compra de maquinaria.
- **Requisitos y Justificación del 14 Letra E** FRESIA CARRASCO explicó que para utilizar el 14 Letra E, la empresa debe justificar la reinversión, por ejemplo, con la compra de activos que aumenten la producción. Este beneficio está orientado a pymes y empresas medianas cuyos ingresos promedio de los últimos tres años no superen las 100,000 UF.
- **Cálculo y Tope del Beneficio 14 Letra E** FRESIA CARRASCO detalló cómo se calcula el beneficio, restando de la base imponible los retiros personales y el impuesto de primera categoría pagado el año anterior. Se puede descontar hasta el 50% de esta base, con un tope de 5,000 UF al 31 de diciembre.
- **Impacto Tributario del 14 Letra E** FRESIA CARRASCO mostró un ejemplo del impacto tributario, donde una empresa con una base imponible de 507 millones y un impuesto a pagar de 27 millones, al aplicar el 14 Letra E con un

tope de 192 millones (5,000 UF), reduce su nueva base imponible a 315 millones y el impuesto a pagar el 30 de abril a 3.4 millones. Este ahorro en impuestos se deberá tributar en el futuro al realizar retiros.

- **Retiros y Límite del 50% en el 14 Letra E** Se discutió si existe un tope para los retiros en relación con la rebaja del 50% del 14 Letra E. FRESIA CARRASCO no encontró una disposición legal específica al respecto, pero señaló que a mayor cantidad de retiros, menor será la base imponible susceptible de aplicar el beneficio.
- **Tratamiento de Retiros Encubiertos** Guillermo Morales Zuñiga consultó sobre el tratamiento de retiros de utilidades sin tributar acumulados. FRESIA CARRASCO explicó que al retirarlos, se llevarán a la renta sin crédito si no hay SAC (Saldo Acumulado de Créditos) o con el crédito pagado durante el año si lo hay. Se advirtió sobre la fiscalización del SII respecto a cuentas bancarias y saldos de caja declarados en el Formulario 22.
- **Justificación de Depósitos Bancarios Elevados** Ana Choque preguntó qué ocurre si se reciben depósitos bancarios que superan las 5,000 UF sin justificación de ingresos. FRESIA CARRASCO indicó que el SII podría investigar el origen de esos fondos, solicitando documentación que acredite su procedencia (préstamos, ventas, etc.). Si no se justifica, podrían presumir actividades no declaradas y aplicar impuestos. El plazo de prescripción para investigaciones tributarias es de 3 años, con posibilidad de extenderse a 6 con orden judicial en casos de evasión.
- **Envío de información y recordatorio** FRESIA CARRASCO mencionó que enviará toda la información necesaria para que los participantes la revisen. Monica Navarro le recordó a FRESIA CARRASCO lo de los sindicatos, a lo que FRESIA CARRASCO respondió que lo anotaría para no olvidarlo.
- **Comunicación a través de Verónica** FRESIA CARRASCO indicó a Monica Navarro que se comunicara con Verónica, quien tiene su WhatsApp. A través de Verónica se trataría el tema de cómo tributan los sindicatos y los pasos a seguir.
- **Cierre de la comunicación** FRESIA CARRASCO se despidió de los participantes deseándoles un buen resto de semana y mencionando que se verían el próximo mes. Varios participantes, incluyendo Lazaro Aguilera, Ximena Asenjo, Angelica mora sierpe, VERONICA MERY, Gustavo Ceballos Vega y Francisco Mosqueira, respondieron con agradecimientos y despedidas.

Espero se unan a nuestra gran comunidad y sean parte de los múltiples cursos que impartimos en nuestra web.

Cordialmente se despide

Equipo Rivera Capacita

www.riveracapacita.cl

contacto@riveracapacita.cl

+56940893976

