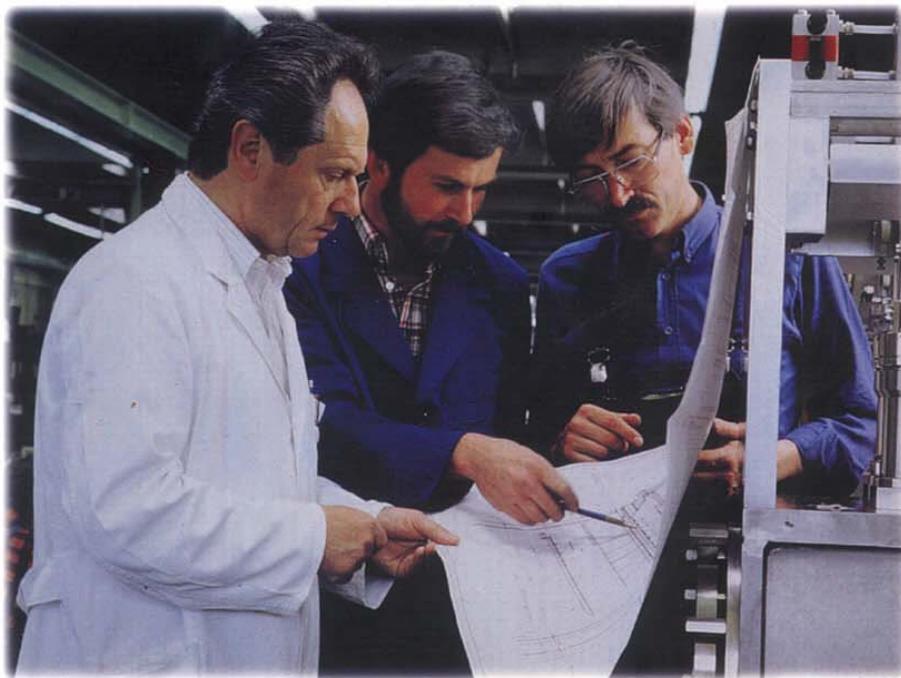


MARCO REGULATORIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



Oficina Internacional
del Trabajo



CONFEDERACION
DE LA PRODUCCION
Y DEL COMERCIO

MARCO REGULATORIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Publicación de la Confederación de la Producción y del Comercio, CPC
y la Oficina Internacional del Trabajo, OIT

Texto elaborado por el consultor Luis Alvaro Marín Concha
y actualizado por la abogada Ivonne Schencke Dörner
Enero de 2004

A LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS

La Confederación de la Producción y del Comercio y la Oficina Internacional del Trabajo presentan la segunda edición del libro “Marco Regulatorio de la Pequeña y Mediana Empresa”, el cual ha sido actualizado por la abogada Ivonne Schencke Dörner, en base al trabajo realizado por el consultor Luis Marín Concha el año 2000.

La presente edición forma parte del esfuerzo sistemático de recopilación y descripción de las principales normas que regulan la actividad de las Pymes, y estimamos que ella puede contribuir de un modo decisivo al conocimiento de las leyes y reglamentos que rigen a este importante segmento de la actividad productiva nacional. En esta nueva edición, hemos abordado de manera más completa -y a la vez pedagógica- estas materias. Especial mención merece el subcapítulo dedicado a la negociación colectiva, además de la actualización de ciertos temas relevantes. De hecho, hemos incluido la Reforma Laboral de 2001, las últimas modificaciones tributarias y la ley que crea la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, todas ellas modificaciones que debe tener necesariamente en cuenta el sector empresarial.

La importancia que la pequeña y mediana empresa tiene en nuestra economía queda de manifiesto al examinar su capacidad para generar empleo, su distribución geográfica a través de la mayor parte del territorio nacional y su versatilidad para adaptarse a las cada vez más exigentes condiciones que imponen los mercados interno y externo.

Hoy, la micro, pequeña y mediana empresa en Chile aportan el 80% de los empleos. Más allá de esta contribución, este sector se destaca por ser aquél donde se despierta y manifiesta la vocación empresarial y el espíritu de emprendimiento.

Pero la Pyme no sólo es una instancia para el empresario. Una nueva empresa es una importante fuente de nuevos puestos de trabajo y brinda a sus empleados la posibilidad de obtener una remuneración justa. Es así como genera espacios para la realización personal y el acceso a oportunidades de progreso al trabajador y su familia. Asimismo, constituye un factor importante de integración social, al proporcionar espacios para el desarrollo de las mujeres empresarias y de los jóvenes emprendedores, constituyéndose como el centro de la lucha contra la pobreza y a favor del desarrollo equitativo.

De aquí, entonces, deriva en gran parte la importancia y utilidad que la CPC y la OIT otorgan a esta publicación, la cual permite apreciar cuán abundante -y muchas veces excesiva e innecesaria- son las regulaciones que deben cumplir las empresas, por pequeñas que sean, y la necesidad de avanzar resueltamente en su simplificación para, precisamente, crear nuevas y mejores alternativas empresariales.

Juan Claro González
Presidente
Confederación de la Producción y del Comercio

INTRODUCCION

El propósito del presente trabajo es dar a los empresarios que desean organizarse y a los ya organizados jurídicamente, las herramientas necesarias para la formación, modificación y desarrollo de su proyecto de inversión: “su empresa”.

Para ello, la metodología empleada es la de un “manual de consulta rápida”, con desarrollo de temas relevantes, ventajas y desventajas de algunas situaciones e instituciones, pasos a seguir, esquemas de estructuras, preguntas y respuestas básicas, y cronogramas en su caso.

Si bien el presente manual se encuentra dirigido a los micro y pequeños empresarios, también comprende, aunque someramente, a la mediana empresa. De lo anterior se desprende que no está dirigido a las grandes empresas, sino justamente, a las bases de nuestra organización empresarial chilena, cuales son las micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes).

El lenguaje empleado es simple y sencillo, tanto para legos o personas letradas, como para no expertos en la materia, sin perjuicio de que se comente, mediante la cita correspondiente, el fundamento existente a algunas de las materias tratadas que requiera de mayor profundidad, o que se explaye y complemente el tema con los anexos que trae el presente trabajo.

El desarrollo del presente manual es el siguiente:

- **CAPÍTULO I Y ANEXO I:** “Formas de organización de las micro, pequeñas y medianas empresas”
- **CAPÍTULO II Y ANEXO II:** “Las normas laborales”
- **CAPÍTULO III Y ANEXO III:** “Las obligaciones tributarias y administrativas de las Pymes”
- **CAPÍTULO IV:** “Esquema de formación de las Pymes y otros organismos que intervienen”.

Cada capítulo trae consigo un sumario de los temas contenidos en el mismo, que posibilita una consulta rápida de lo que interese al lector del manual, sobre materias en particular.

Asimismo, se agregan pie de páginas que complementan las ideas desarrolladas o profundizan la misma, cuando sea necesario.

CAPÍTULO I

FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

OBJETIVOS:

- Conocer los tipos sociales existentes.
- Conocer las sociedades comerciales más importantes y convenientes que existen.
- Conveniencia de ser empresario individual o sociedad.
- ¿Qué sociedad elegir?

SUMARIO:

- 1) Generalidades;
- 2) Principales formas de asociación que contempla la legislación chilena;
 - A. ¿Qué es una sociedad?;
 - B. Elementos esenciales;
 - C. ¿Cómo están reguladas las sociedades?;
 - D. Clasificaciones;
- 3) Las Sociedades Civiles y Comerciales;
 - A. Concepto;
 - B. Elementos;
 - C. Clasificaciones;
 - D. Desarrollo de la sociedad con fines de lucro;
 - D.1) Sociedades Colectivas Civiles y Comerciales;
 - D.2) Sociedades de Responsabilidad Limitada;
 - D.3) Sociedades en Comandita Simple y por Acciones;
 - D.4) Sociedades Anónimas Cerradas y Abiertas;
 - D.5) Contrato de Asociación o Cuentas en Participación;
 - D.6) La Sociedad de Hecho;
 - D.7) Empresa Individual de Responsabilidad Limitada;
- 4) Cuadro de Sociedades Comerciales;
- 5) Cuadro de ventajas y desventajas entre los distintos tipos societarios;
- 6) Recomendaciones;
 - A. ¿Por qué me convendría ser empresario individual?;
 - A.1) Ventajas;
 - A.2) Desventajas;
 - B. ¿Por qué me convendría ser sociedad, y cuál, entre todas ellas: Ventajas y Desventajas?;
 - B.1) ¿Por qué me convendría ser sociedad de persona? Ventajas y desventajas;
 - B.2) ¿Por qué me convendría ser sociedad de capital? Ventajas y desventajas;
 - C. ¿Por qué me convendría ser empresa individual de responsabilidad limitada?;
 - C.1) Ventajas;
 - C.2) Desventajas;

1) GENERALIDADES

En el presente capítulo, se pretende esbozar los elementos básicos para desarrollar una actividad empresarial a emprender, o para perfeccionar de la manera más simple y adecuada la ya existente.

Cuando ocupemos la expresión “el o los empresarios” dentro del desarrollo del presente trabajo, se entiende y comprende tanto a quienes son una sola persona (conocido como empresario individual), como a grupos de personas (sociedades).

Ahora bien, debe tenerse en cuenta al leer el manual, que si bien se hace referencia a “el” empresario, también se dirige a “la” empresaria y, por razones de agilidad en el texto se evitó escribir “el/la” o “empresario/a” en cada caso.

Para comenzar nuestra labor, cuando a una persona le “nace una idea”, que trabaja y elabora, ésta se transforma en “un proyecto”, que debe desarrollar y evaluar en forma previa a su ejecución. Una vez que el proyecto sea evaluado positivamente y el empresario se halla decidido a comenzar “su empresa”, llega el momento de elegir uno de los factores más importantes a tener presente, cual es la estructura jurídica, forma o vía cómo se va a desarrollar su proyecto de inversión, el cual se va a traducir en una “Empresa”¹.

Las estructuras a elegir son las siguientes, las que serán desarrolladas más adelante:

- Empresario individual – Persona Natural.
- Sociedad de Hecho.
- Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- Sociedad Anónima Cerrada.
- Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.
- Otras formas asociativas, tales como: las sociedades colectivas, ya sean civiles o comerciales; las sociedades en comandita, simple o por acciones; las sociedades anónimas; etc.

La incorrecta elección de la estructura del proyecto empresarial puede llevar a que el empresario asuma responsabilidades indeseadas, que no sea la forma

¹ Hay otros factores, como por ejemplo el financiero, ambiental, societario, tributario, laboral, etc., que deben ser tomados en cuenta, de preferencia en forma previa, a través de lo que se denomina “Evaluación de Proyectos”, que excede el presente trabajo, pero que puede ser un buen complemento del mismo.

adecuada de recibir los aportes de los socios o que no permita el ingreso de capitales, en fin, una serie de factores que harán que la empresa sea inadecuada a los objetivos perseguidos por la misma.

En razón de lo anterior, es que el empresario debe efectuar un análisis previo y básico, al cual deberá responder lo más sinceramente posible, para así tomar una decisión adecuada y con fundamento. Eso sí, debe tener presente que la o las respuestas que se dan en el presente manual, no son únicas o determinantes, ya que siempre existen una serie de variables que se deben analizar en cada caso particular. Entregamos pautas, criterios generales y sugerencias, que se adecuan generalmente a la vida cotidiana o práctica de la o las estructuras que se utilizan en nuestro país.

Analicemos, primeramente, los conceptos básicos que nos entrega la legislación económica – comercial, para así buscar la forma jurídica de desarrollar la empresa:

2) PRINCIPALES FORMAS DE ASOCIACIÓN QUE CONTEMPLA LA LEGISLACIÓN CHILENA

La estructura más básica que contempla nuestra legislación es la sociedad, la que es considerada el “motor de la economía”, porque es la forma de organizarse frente a una actividad empresarial a desarrollar, sea pequeña, mediana o grande.

A. ¿QUÉ ES UNA SOCIEDAD?

Es una “persona jurídica”, ficticia y un modo voluntario que tienen las personas naturales o jurídicas de reunirse, las que, de una forma organizada y más o menos permanente, juntan sus esfuerzos de trabajo y de capital, para conseguir objetivos de carácter económico, con la mira de repartir los beneficios o de contribuir en las pérdidas que eventualmente se produzcan.

B. ELEMENTOS ESENCIALES

¿Qué es lo que debe tener una sociedad, sin lo cual no nos encontraríamos en presencia de ella?:

- i) Dos o más socios², ya sean personas naturales o jurídicas;

² En nuestra legislación, no se aceptan sociedades unipersonales como en otras legislaciones, tal es el caso de Francia. Es más, si todos los derechos u acciones se concentraran en una persona, es una causal de disolución social. Sin embargo, hace unos meses se aprobó por el Congreso una ley que creó las empresas individuales de responsabilidad limitada que cumplen un papel similar a las sociedades unipersonales como veremos más adelante.

- ii) Aporte de los socios de bienes comunes, para cumplir el fin social;³
- iii) El fin social, que es el “fin de lucro”;
- iv) La participación en las utilidades y la contribución en las pérdidas; y
- v) La “affectio societatis”, o intención de asociarse.

C. ¿CÓMO ESTÁN REGULADAS LAS SOCIEDADES?

Las sociedades se organizan sobre la base de un conjunto de personas (dos o más), unidas por un vínculo contractual (contrato de sociedad o pacto social), que es un conjunto de acuerdos y convenciones que constan en el contrato de sociedad, o que, a falta de acuerdo, se determina por la ley. En algunos casos, si nada se dice por las partes en el pacto social, es la ley quien suple dicha voluntad, decidiendo cómo va a estar regulada. Ejemplo: Si nada se dice referente a la duración de las sociedades colectivas, la ley lo interpreta como si fueran de carácter indefinido o sin plazo de duración.

De lo anterior, se desprende lo siguiente en materia de regulación interna y externa de las sociedades:

i) En primer lugar, priman los acuerdos de las partes que se hayan estipulado en el contrato de sociedad;⁴

i) A falta de estipulación, la ley suple la falta de acuerdo y lo regula derechamente⁵; y

iii) En ciertas ocasiones, la ley ordena cómo está regulada una determinada materia y no vale algún pacto en contrario.⁶

³ El aporte generalmente es en dinero efectivo, pero puede aportarse cualquier clase de bienes muebles, como autos, especies, mercaderías, etc.; o bienes inmuebles, como propiedades raíces. También puede aportarse derechos inmateriales, como son derechos de otras sociedades. Lo importante del aporte, es que sea cuantificable en dinero. Debe tenerse presente que algunos tipos societarios no permiten cualquier clase de aporte, así que es relevante ver cómo se aportará el capital.

⁴ Como por ejemplo, que van a ser 4 socios, y que la manera de distribuirse las utilidades va a ser 50% al primero, 30% al segundo, y al tercero y cuarto sólo 10%.

⁵ Por ejemplo, si nada dice el pacto social referente a la duración de la sociedad, ésta se entiende indefinida. También, si nada se dice de la forma de repartirse las utilidades, será en proporción o a prorrata del aporte.

⁶ Generalmente esto lo regula como sanción a una infracción a la ley. Ejemplos hay muchos, sólo daremos unos pocos: La responsabilidad de los socios en la sociedad de hecho, frente a las obligaciones con terceros, es solidaria. La inclusión del nombre de un socio comanditario, en la razón social, de una sociedad en comandita, lo hará responsable de “todas las obligaciones”.

D. CLASIFICACIONES

En nuestra legislación, existen distintas formas o tipos de sociedades. Las diferentes clases corresponden a distintos elementos, como por ejemplo: la actividad que desarrollan, el objeto a cumplir, la responsabilidad de los socios, la forma de enterar los aportes, la naturaleza de los aportes, la forma de constituirse, etc.⁷ Por lo general, salvo prohibición de la ley en contrario, son los propios socios quienes deciden el “tipo de sociedad” que más se adecua a los fines perseguidos y a las actividades que realizan, y ellos pueden (a su antojo), establecer en el pacto social todos los acuerdos y convenciones que estimen convenientes para el mejor logro de sus objetivos, con la única limitación de no poder establecer pactos contrarios a la ley, la moral y las buenas costumbres.⁸

Este derecho está inserto en lo que se denomina el “**Orden Público Económico**” (en adelante OPE). Pero muy especialmente en dos principios que emanan de la actual Constitución Política del Estado de Chile: **a) El Principio de Asociación**, artículo 19 N° 16 y **b) La libre iniciativa en materia económica**, establecida en el artículo 19 N° 21 de la Constitución. Para entender qué es lo que no se puede pactar, un claro ejemplo sería un pacto social que atente contra el orden público, o una asociación con fines terroristas o delictivos, donde claramente existe un objeto ilícito.

Obviamente, se parte de la base de que cualquiera sea la organización jurídica que se desee adoptar, ésta debe corresponder a una “**persona jurídica**”, concepto que es necesario explicar, para comprender qué implica aquello.

El Código Civil define a las personas jurídicas como una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, indistintamente de los socios miembros, y capaz de ser representada judicial y extrajudicialmente. De lo anterior se desprende que la personalidad jurídica permite que las sociedades sean entes autónomos e independientes de los socios o miembros que la componen. Ello se traduce en que tienen:

- **Un nombre propio o razón social:** se refiere a cómo es conocida la sociedad, según el tipo societario de que se trate. Por ejemplo, SOTO & MENA y Compañía; o Soto - Mena y Compañía Limitada; o bien Soto & Mena Abarrotes Sociedad Anónima;

- **Un patrimonio propio**, distinto del de sus dueños. Es conocido como el capital social;

- **Un domicilio.** Puede haber más de un domicilio social;

⁷ Estas diferencias permiten clasificarlas desde diversos puntos de vista, según lo que se denomina “criterios jurídicos o directrices”.

⁸ Lo anterior se conoce como el “Principio de la Autonomía de la Voluntad”, que permite pactar todo lo que no esté prohibido por la ley, la moral o las buenas costumbres.

- **Una nacionalidad;** y

- **La calidad de sujeto de derecho, capaz de contraer derechos y obligaciones** como cualquier persona natural, aunque no lo sea. Todo lo anterior, nos lleva a que se trate de un ente ficticio, porque es una creación intelectual del hombre.⁹

El ser sujeto capaz, le posibilita que contrate y se obligue en vez de los socios que la componen, lo cual tiene gran utilidad práctica, porque permite diferenciar nítidamente qué “cosas” son de la sociedad y cuáles son de los socios.

¿CÓMO SE DIVIDEN LAS PERSONAS JURÍDICAS?

CLASIFICACIONES

- **Personas jurídicas de derecho público:** Corresponden, por ejemplo, al fisco, las iglesias, las municipalidades y otras, que tienen leyes y reglamentos “especiales” que las rigen.¹⁰

- **Personas jurídicas de derecho privado:** Son entidades creadas por Ley o por un acuerdo entre las partes, regidas por el Código Civil, reglamentos dictados sobre la materia y por sus propios estatutos. Son aquellas que nos encontramos estudiando y nos interesa desarrollar en el presente manual.

La clasificación de las personas jurídicas de derecho privado podemos dividirla en dos grandes grupos, en función de si presentan o no fines de lucro.

El fin de lucro hace referencia a si la persona persigue un interés monetario o pecuniario en la actividad desarrollada (ya sea directo o indirecto). Un claro ejemplo de que no hay interés de lucro lo dan las Fundaciones o Corporaciones sin fines de lucro, como el Hogar de Cristo, Fundación Las Rosas y otras instituciones afines. Por otro lado, están todas las sociedades comerciales, que como su nombre lo indica, tienen un fin de lucro comercial y monetario directo, es decir, su objetivo es “ganar dinero”.

a) LAS ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO

Tienen una característica muy importante, cual es que “**no persiguen fines de lucro**”, o a lo menos de una manera directa, y que sus estatutos, que

⁹ Lo anteriormente desarrollado, es uno de los aspectos más importantes de las sociedades y es lo que realmente la diferencia de las personas naturales. Adicionalmente, como toda persona, tiene los llamados “atributos de la personalidad”, como son los ya enunciados: nombre o razón social, domicilio, nacionalidad, patrimonio, y capacidad.

¹⁰ Estas no son parte del estudio del presente trabajo. Un ejemplo de las regulaciones especiales, son las Leyes Orgánicas Constitucionales de las Municipalidades o el Estatuto Administrativo, que justamente diferencia a los empleados fiscales de los privados o autónomos (Código del Trabajo).

contienen y definen su organización, deben ser aprobados por Ley o por Decreto del Presidente de la República. En ambos casos, la aprobación de dichos estatutos por el Presidente de la República, tiene que someterse a las normas que al efecto establece el “Reglamento sobre concesión de la personalidad jurídica” de 1966 y sus modificaciones posteriores.¹¹

Nuestra legislación también contempla otras formas asociativas que constituyen personas jurídicas y que no son sociedades, y en lo que respecta a este manual, deben mencionarse someramente. Veamos las siguientes:

- **Asociaciones gremiales**: Son personas jurídicas de derecho privado, que no persiguen fines de lucro y que reúnen a un conjunto de personas naturales y/o jurídicas, con el objeto de promover la realización, desarrollo y protección de actividades comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios y sus actividades anexas.¹² Un claro ejemplo de ello son las asociaciones, federaciones y confederaciones gremiales que existen en nuestro país, como lo es la "Confederación de la Producción y del Comercio", organismo gremial de los empresarios y que no tiene fines de lucro.

- **Las Cooperativas**: De acuerdo con la Ley de Cooperativas¹³, son instituciones sin fines de lucro que tienen por objeto “la ayuda mutua”. Los socios tienen la característica especial de la igualdad de sus derechos y obligaciones, en que cada persona tiene un solo voto y en que su ingreso y retiro es voluntario. Los aportes perciben un interés limitado, no existen utilidades, sino que “**excedentes**”, los que deben distribuirse en proporción al esfuerzo social. Existen, según la Ley de Cooperativas, diversos tipos, en función de los objetivos que persiguen: Cooperativas de Trabajo, Agrícolas y Pesqueras, Campesinas, de Servicio, de Consumo, etc. Su propósito es el fomento de la actividad específica.

Las cooperativas pueden tener un solo objetivo o combinar sus finalidades y pueden asociarse entre sí, estableciendo relaciones federativas o inter-cooperativas. Su duración es indefinida.

No pueden constituirse cooperativas entre comerciantes, cuando su finalidad se identifique con la actividad mercantil. Si los comerciantes desean agruparse se recomienda que sea en una Asociación Gremial.

¹¹ También existen diferencias con las sociedades, en cuanto a los elementos esenciales de las mismas, ya que en muchas ocasiones, en las corporaciones o fundaciones sin fines de lucro, no hay aporte, no existe la calidad de socio con plenos derechos, no hay repartición de utilidades y, eventualmente, tampoco hay contribución en las pérdidas.

¹² Las asociaciones gremiales están regidas por el Decreto Ley N° 2.757 de 1979 y Decreto Ley N° 3.163 de 1980.

¹³ Estas se encuentran actualmente regidas por el Decreto Ley N° 3.350 del 24 de abril de 1980 y el Decreto Supremo N° 502 del 9 de noviembre de 1978, que fijó el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley General de Cooperativas.

Los socios de las cooperativas no podrán comerciar con terceros ni transferir, con fines de lucro, los artículos que adquieran a través de ellas.

La constitución de las cooperativas se rige por lo estatuido por la Ley; asimismo, su organización, funcionamiento, dirección y administración se registrá por sus propios estatutos y por la Ley General de Cooperativas. (Decreto Ley 3.350)

b) LAS ORGANIZACIONES CON FINES DE LUCRO, DONDE SE ENCUENTRAN TODOS LOS TIPOS DE SOCIEDADES

Este trabajo se dirige a aquellas personas jurídicas que, por su naturaleza, se diferencian de las corporaciones y fundaciones por tener un “**fin de lucro directo**” y que son **las sociedades** (sin perjuicio de que existen otras diferencias, que no es del caso analizar en este trabajo). A continuación, se detallan aquellas organizaciones que este manual ha considerado como alternativas aplicables al sector de la pequeña y mediana industria, es decir, las asociaciones que persiguen fines de lucro:

- Sociedades Colectivas Civiles y Comerciales.
- Sociedades de Responsabilidad Limitada.
- Sociedades en Comandita Simple y por Acciones.
- Sociedades Anónimas Cerradas y Abiertas.
- Contrato de Asociación o Cuentas en Participación; y
- La Sociedad de Hecho.

3) LAS SOCIEDADES

GENERALIDADES DE LAS SOCIEDADES

A. CONCEPTO

Nuestro Código Civil, en su artículo 2.053, define la “Sociedad o Compañía” como un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común, con la mira de repartir entre sí los beneficios que de ello provengan.

B. ELEMENTOS ESENCIALES DE UN CONTRATO DE SOCIEDAD

- 1) Dos o más socios.
- 2) El aporte de los socios, que puede consistir en dinero, bienes, industria, servicio o trabajo apreciable en dinero.

3) La participación en las utilidades, que puede ser conforme al acuerdo de los socios o a prorrata de sus aportes.

4) La contribución a las pérdidas, que se determina por acuerdo de los socios o en proporción a los aportes.

5) La intención de formar sociedad.

C. CLASIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES

Según su objeto, se clasifican en:

- Civiles
- Comerciales.¹⁴

Según su organización, las sociedades se clasifican en:

- Colectivas.
- De Responsabilidad Limitada.
- En Comanditas.
- Anónimas.

D. DESARROLLO DE LAS SOCIEDADES CON FINES DE LUCRO

Una vez analizado el concepto, los elementos esenciales y las clasificaciones, debemos estudiar las principales formas o tipos societarios que contempla nuestra legislación:

D.1) SOCIEDADES COLECTIVAS CIVILES Y SOCIEDADES COMERCIALES

CONCEPTO:

Son sociedades de personas, en que todos los socios administran por sí o por un mandatario elegido de común acuerdo, según el contrato social, donde la responsabilidad de los socios es ilimitada, pero simplemente conjunta o solidaria, según sea el objeto de la sociedad.

CLASIFICACIÓN:

Pueden ser civiles o comerciales, según su objeto.

- Civil: Cuando sólo persiga actos civiles, como por ejemplo, administrar un campo.

¹⁴ Ejemplo, la de agricultores.

- Comercial: Cuando persiga algún acto de comercio, según lo que la ley determine como actos de comercio. Ejemplos: todas las sociedades comerciales, industriales, pesqueras, mineras, etc.¹⁵

FORMA DE ADMINISTRACIÓN:

La administración dependerá de lo siguiente:

1) Según lo que se pacte. Por ejemplo:

- Uno de los socios.

- Uno de los socios más la firma de cualquiera de los otros (si fueren más de dos).

- Todos los socios.

- Por medio de la persona o personas que designen: un mandatario.

- Un Directorio.

2) A falta de pacto, la administración corresponde a todos los socios de la sociedad.

LA FORMA DE RESPONSABILIDAD DE ESTA CLASE DE SOCIEDAD:

- En ambos tipos societarios (colectiva civil o comercial), la responsabilidad de los socios es **indefinida o ilimitada**, es decir, responden con todos sus bienes a las obligaciones sociales, si es que ella no puede responder a los compromisos sociales con sus propios bienes.

- En las **sociedades colectivas comerciales**: primeramente responde la sociedad con todos sus bienes, en virtud de las normas generales del “derecho de prenda general”, que señala que cuando una persona contrae una obligación, todos sus bienes responden a dicha obligación, exceptuados los no embargables.¹⁶ Como es lógico, quien se obligó primeramente es la sociedad, por lo tanto ella responde primeramente con todos sus bienes, ya que justamente la personalidad jurídica de la sociedad es distinta de los socios. Sin embargo, a falta de bienes de la sociedad, los socios miembros de la sociedad, responderán de manera solidaria. Debe tenerse presente que la responsabilidad solidaria es algo

¹⁵ Los actos de comercio, se encuentran en el artículo 3º del Código de Comercio, enumerados, más los que la doctrina y la jurisprudencia han agregado.

¹⁶ Los bienes no embargables son aquellos que la ley señala y que no pueden rematarse o venderse para pagarse con su dinero de la venta forzada en el juicio pertinente en el cual se cobra.

excepcional (lo normal es que las obligaciones sean puras y simples o simplemente conjuntas).

Para establecerse, puede hacerse por medio de un pacto expreso (como son los avales en los préstamos), o por la ley, cuando ella lo ordena (como es el caso de las sociedades colectivas comerciales, en donde la ley lo impone obligatoriamente, se quiera o no). En el caso analizado, significa que los acreedores de las deudas sociales podrán demandar primeramente a la sociedad por todo su patrimonio. Y si este es insuficiente, podrán demandar a cualquiera de los socios, por el total del saldo impago. (Ver ejemplo más abajo)

- En las **sociedades colectivas civiles**: primeramente responde la sociedad con todos sus bienes y a continuación responden los socios de manera simplemente conjunta. La “responsabilidad simplemente conjunta” significa que los socios responden hasta lo aportado y no más, aunque es indefinida, en el sentido de que con todos sus bienes responden hasta lo aportado. No se les puede demandar y, en caso de hacerlo, no tienen ninguna obligación de pagar las obligaciones del o de los otros socios. (ver ejemplo más abajo)

Ejemplo:

Se parte del siguiente supuesto: La sociedad tiene un patrimonio o capital social de \$3.000.000. Hay dos socios, Pedro y Diego, donde ambos aportaron \$1.500.000. Hay un acreedor (un banco) por \$4.000.000.

- En el caso de la **responsabilidad simplemente conjunta**, el banco demanda a la sociedad por el total (\$4.000.000.). Pero como la sociedad sólo tiene \$3.000.000 para responder a su obligación social, el saldo insoluto lo demanda a los socios. La pregunta es ¿cómo y por cuánto? En este caso, sólo puede demandar a Pedro por \$500.000, y a Juan por \$500.000, porque ambos aportaron lo mismo, es decir, a prorrata o en partes iguales a la deuda, porque su responsabilidad es simplemente conjunta. Pero, al ser una responsabilidad indefinida o ilimitada, Pedro y Juan responden con todo su patrimonio personal respecto de los \$500.000.

- En el caso de **responsabilidad solidaria**, el banco demanda a la sociedad por el total (\$4.000.000), pero como sólo tiene \$3.000.000 para responder de su obligación social, el saldo insoluto lo demanda a cualquiera de los socios, pudiendo hacerlo por el total, es decir, por el \$1.000.000 que está impago o insoluto. A la pregunta de ¿cómo lo demanda?, Se responde: lo puede efectuar indistintamente a Pedro por \$1.000.000 y/o a Diego por \$1.000.000 porque sus responsabilidades son solidarias, semejante al caso de un aval. Debe tenerse presente que la solidaridad nace de la ley o de pacto expreso y es algo excepcional, no es lo normal.

- Ahora bien, la **responsabilidad** de ambos socios por las deudas sociales es **indefinida**, es decir, responden con todos sus bienes para responder del saldo impago. No está limitado a lo aportado a la sociedad, sino que afecta a sus patrimonios personales y familiares.

- Se dice que ésta es una de las razones por las cuales las sociedades colectivas civiles y comerciales han caído en desuso, porque unido a la responsabilidad ilimitada o indefinida que tienen los socios, no las hace convenientes en la vida práctica comercial, prefiriéndose a las sociedades de responsabilidad limitada que, justamente, no tienen estos dos grandes inconvenientes, como veremos más adelante.

SOLEMNIDADES DE CONSTITUCIÓN:

Esto se refiere a sí requieren de alguna forma especial para constituirse o no.

- La razón social de las sociedades colectivas esta formada por “los nombres de todos los socios o de alguno de ellos, con la agregación de estas palabras o abreviatura: “y Compañía o Cía”.

- La sociedad colectiva civil no necesita solemnidades legales especiales para su constitución, es **consensual**. Pero es recomendable que se escriba, a lo menos de manera simple, para acreditar su existencia, tener un mérito ejecutivo¹⁷ y constancia de los pactos que los socios hayan celebrado. Es conveniente constituir la sociedad mediante **escritura pública**.

La escritura pública es un documento especial que autoriza un ministro de fe (llamado “**notario**”), y que da cuenta de una serie de circunstancias, tales como la fecha, el lugar de celebración, las partes firmantes y el contenido de las declaraciones. No da fe de la veracidad de las declaraciones, o sea, si lo que se dice en ella es cierto o falso.¹⁸

- La sociedad colectiva comercial, al contrario de la civil, es **solemne**, es decir, requiere de una serie de “formas” (llamadas solemnidades) para que exista y se pueda probar en juicio.

Las solemnidades para su constitución son las siguientes, y deben efectuarse todas, de manera conjunta y en la forma señalada por la ley:

- 1) Escritura pública, que contenga el pacto social.

¹⁷ Porque según la ley, se trata de un Título Ejecutivo, que permite demandar mediante un procedimiento ejecutivo, que es un juicio más breve y concentrado.

¹⁸ Lo anterior es el valor probatorio de la escritura pública y su mérito ejecutivo, pero se permite siempre impugnarla por falta de integridad o por falta de autenticidad ideológica o de contenido, como se le conoce.

2) Un “extracto” de dicha escritura debe inscribirse en el Registro de Comercio correspondiente al domicilio de la sociedad, en el plazo de 60 días corridos (que significa que se cuentan los días normales o hábiles, más los feriados o inhábiles). Este plazo se cuenta desde la fecha de constitución de la escritura pública.

- El Código de Comercio establece, respecto de estas sociedades, las menciones que debe contener tanto la escritura social como el extracto que debe inscribirse.

D.2) SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

CONCEPTO:

Es una sociedad de personas, solemne, cuya responsabilidad es limitada hasta el monto del aporte que haya efectuado cada uno de los socios o prometido efectuar, y cuya administración es libre según lo pactado, siendo regulada de manera especial.¹⁹

Estas sociedades están regidas por:

- Leyes especiales (Ley 3.918 del 7 de marzo de 1923).
- Supletoriamente se aplican las normas de las sociedades colectivas, ya sean civiles o comerciales, según su objeto, como veremos más adelante.
- Las normas generales de sociedades del Código Civil, se aplican en la medida que no se opongan a (y como supletoria) alguna de las demás normas.

CLASIFICACIÓN:

Se clasifican en civiles y comerciales, dependiendo de su objeto (igual que las sociedades colectivas).

FORMA DE ADMINISTRACIÓN:

La administración es libre y dependerá de lo siguiente:

- 1) Según lo que se pacte. Por ejemplo:
 - Uno de los socios.
 - Uno de los socios más la firma de cualquiera de los otros (si fueren más de dos).

¹⁹ Debe tenerse presente la limitación en cuanto al número máximo de socios que permite la ley para esta clase de sociedades, y que es de 50 socios como máximo.

- Todos los socios.
- Por medio de la persona o personas que designen: un mandatario.
- Un Directorio.²⁰

2) A falta de pacto, la administración corresponde a todos los socios de la sociedad.

LA FORMA DE RESPONSABILIDAD DE ESTA CLASE DE SOCIEDAD:

Es limitada, como su nombre lo indica, porque responde sólo hasta el monto del aporte (o a más si así se estipula en el pacto social). Lo anterior significa que los socios responderán de las obligaciones sociales válidamente contraídas con terceros, sólo hasta el monto de su aporte efectivo, o lo que hayan prometido aportar.

Debe distinguirse 2 situaciones:

a) Si los socios no han pagado el correspondiente aporte: son responsables de él con todos sus bienes (es decir para efectuar dicho pago su responsabilidad es ilimitada).

b) Si los socios han pagado o enterado íntegramente el aporte: no tienen ninguna obligación más para con la sociedad y su responsabilidad se limita solamente hasta lo efectivamente aportado, ya que los terceros que contratan con la sociedad, conocen de antemano que la responsabilidad de los socios es sólo hasta sus respectivos aportes.²¹

Ejemplo:

Se parte del siguiente supuesto. La sociedad tiene un patrimonio o capital social de \$3.000.000. Hay dos socios, Pedro y Diego, y ambos aportaron \$1.500.000. Hay un acreedor (un banco) por 4.000.000.

²⁰No es lo normal, ya que justamente su simplicidad radica en que no requiera un órgano colegiado para que se administre, constituyendo una de las grandes diferencias con las sociedades de capital o anónimas. Pero como ya señalamos, puede pactarse esta forma de administración, porque la ley no lo prohíbe. En la práctica, sólo es recomendable cuando sean muchos los socios participantes o cuando uno de ellos sea un inversionista extranjero, que necesita dejar un representante legal para que participe en la toma de decisiones de la empresa.

²¹ Es por ello que los Bancos e instituciones financieras revisan minuciosamente las escrituras públicas, extracto, publicación y protocolización del estatuto de las Sociedades de Responsabilidad Limitada. La razón es que, en particular, en ella se contiene cuánto es el capital o patrimonio de la sociedad, cómo esta formado, cuánto esta pagado, y cuánto falta por pagarse. Además, revisan si se encuentra vigente la sociedad y los poderes de los administradores. Para ello solicitan un certificado de vigencia de la misma.

En el caso de la Sociedad de Responsabilidad Limitada, el banco demanda a la sociedad por el total (\$4.000.000.). Pero como la sociedad sólo tiene \$3.000.000 para responder a su obligación social, el saldo insoluto lo demanda a los socios. La pregunta es ¿cómo y por cuánto?

Una vez precisado lo anterior, puede que ocurran dos situaciones que debemos distinguir:

a) Si no han enterado el aporte (aporte parcial). En este caso debemos subdistinguir, según su objeto social:

a.1) Si se trata de una **Sociedad de Responsabilidad Limitada Civil**, es decir, que sólo realiza actos civiles, su responsabilidad es semejante a la de la Sociedades Colectivas Civiles ya analizadas anteriormente y, por lo tanto, el banco acreedor podrá demandar a Pedro y a Diego por el saldo impago, que es \$1.000.000. La razón de ello es que los socios no han enterado todo el aporte social y lo “deben”. Deberán responder frente a terceros por lo no pagado. Ahora bien, respondiendo a la pregunta de ¿cómo y cuánto pagan?, Pedro sólo responde por \$500.000., al igual que Diego, dineros que la sociedad no pudo cubrir y que ambos deben, ya que no han enterado o pagado todo sus aportes. Responden por dicha suma a prorrata o en partes iguales, porque su responsabilidad es **simplemente conjunta**.

a.2) Si se trata de una **Sociedad de Responsabilidad Limitada Comercial**, es decir, que realiza actos de comercio, su responsabilidad es semejante a la de la Sociedades Colectivas Comerciales ya analizadas anteriormente y, por lo tanto, el banco acreedor podrá demandar a Pedro y a Diego por el saldo impago, que es \$1.000.000. Como los socios no han enterado todo el aporte social y lo “deben”, deberán responder frente a terceros por lo no pagado. Respondiendo a la pregunta de ¿cómo y cuánto pagan?, El banco puede demandar a Pedro y/o a Diego por el total, es decir por el \$1.000.000. Por los dineros que la sociedad no pudo cubrir (y que ambos deben, ya que no han enterado o pagado el total de sus aportes), deben responder solidariamente por dicha suma, pudiéndosele cobrar a uno u otro, indistintamente y por el total adeudado, ya que esa es la responsabilidad **solidaria**. Debe reiterarse que la solidaridad nace de la ley y es excepcional, no es lo normal.

b) Si han pagado o enterado totalmente el aporte prometido. En este caso no importa si se trata de una Sociedad de Responsabilidad Limitada Civil o Comercial, **“nada deben y nada responden”**. Partiendo del supuesto de que los socios hubieren pagado u enterado totalmente el aporte prometido, es decir los \$3.000.000 estipulados en la escritura social de constitución, ni Pedro, ni Diego deben responder nada al banco acreedor, a pesar de que la sociedad no alcanzó a cubrir su deuda de \$4.000.000, ya que su responsabilidad está limitada sólo hasta el monto de su aporte, el cual ya está totalmente pagado. Por lo tanto, y he aquí lo relevante, dicho saldo (\$1.000.000) impago o insoluto, no lo debe ninguno

de los socios y no tienen que responder con su patrimonio personal, quedando como una obligación natural.²²

SOLEMNIDADES DE CONSTITUCIÓN:

Como ya lo habíamos señalado previamente, su constitución **es solemne** y las solemnidades o formalidades que deben cumplirse son las siguientes:

1) El estatuto debe constar por **Escritura Pública**.

2) El “**extracto**” de dicha escritura deberá ser inscrito en el Registro de Comercio del domicilio social señalado en la escritura, dentro del plazo fatal de sesenta días corridos, contados desde la fecha de la mencionada escritura pública.

3) Además, dicho “extracto” deberá publicarse **en el Diario Oficial**, dentro de igual plazo.

4) Por último, se recomienda **protocolizar** ante un notario copia de la inscripción y la publicación, ya que es más fácil de manejar y quedan certificados con fecha cierta los hechos antes descritos. Esto último es de gran utilidad práctica al momento de presentar antecedentes a los bancos o instituciones financieras (como a otras instituciones u organismos), ya que generalmente los solicitan para los créditos u otros aspectos tales como mandatos y verificar la legalidad de la misma. La escritura debe contener especialmente la declaración de que la responsabilidad personal de los socios queda limitada a sus aportes o a las sumas que a más de éstos se indique. No pueden constituirse estas sociedades para efectuar negocios bancarios.

La razón o firma social puede contener el nombre de uno o más de los socios o una referencia al objeto de la sociedad. En todo caso, debe terminar con la palabra “Limitada” o la abreviatura “Ltda.”, sin la cual todos los socios quedan solidariamente responsables de las obligaciones sociales.²³

Algunos ejemplos son:

- “Sociedad Automotora Cramer Limitada” o “Sociedad Automotora Cramer Ltda.”, la cual puede funcionar con el nombre de fantasía: “Autofácil Ltda.”

- “Sociedad Pérez Limitada” o “Sociedad de Limpieza Ltda.”, con nombre de fantasía “Limpiamóvil Ltda.”

²² Son aquellas que no dan acción para cobrarla, pero si excepción para retener lo que se pague por conceptos adeudados.

²³ Sanción a la falta de cumplimiento de dicha solemnidad, estableciendo una solidaridad por ley a todos los socios.

Como se aprecia, el nombre de fantasía no tiene por qué ser igual al nombre o razón social estatutario, aunque se recomienda que sea lo más semejante a él, para evitar problemas, sobre todo con las marcas registradas.

RECOMENDACIÓN:

Después de un exhaustivo análisis de la vida práctica comercial-económica, debemos recomendar este tipo de forma de asociación como la más frecuente, útil y conveniente para el empresario Pyme, sobre todo para las empresas de carácter personal, por la serie de conveniencias ya señaladas previamente, en particular lo referente a la limitación de responsabilidad que efectúan los socios hasta el monto de sus respectivos aportes.

D.3) SOCIEDADES EN COMANDITA

CONCEPTO:

Es un tipo de sociedad que se celebra entre una o más personas que prometen llevar a la sociedad un determinado aporte y una o más personas que se obligan a administrar exclusivamente la sociedad por sí o por sus delegados y en nombre particular.²⁴

CLASIFICACIÓN:

Pueden ser civiles o comerciales, dependiendo de su objeto. Las sociedades en comandita pueden ser **simples (civil o comercial) o por acciones (siempre comercial)**.

- La sociedad en comandita simple: se forma por la reunión de un fondo suministrado en su totalidad por uno o más socios comanditarios o por éstos y los socios gestores a la vez.

- La sociedad en comandita por acciones: se constituye por la reunión de un capital dividido en acciones o cupones de acciones, suministrado por socios cuyo nombre no figura en la escritura social.

En las sociedades en comanditas, existen dos categorías de socios: los gestores y los comanditarios.

- Son socios gestores: aquellos que administran la sociedad y responden con todos sus bienes de las obligaciones sociales.

²⁴ Debe tenerse presente una limitación en cuanto al número mínimo de socios en las sociedades en comanditas por acciones, de lo cual trata el artículo 498 del Código de Comercio, y que es de 3 accionistas.

- Son socios comanditarios: aquellos que aportan un capital determinado y no responden de las obligaciones sino hasta concurrencia de su aporte (la cantidad que aportaron) y carecen de derecho para administrar.

Si contravienen esta disposición de administrar, pasarán a ser solidariamente responsables en conjunto con los gestores, de todas las pérdidas y obligaciones de la sociedad, sean anteriores o posteriores a la contravención.²⁵

FORMA DE ADMINISTRACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS:

En las sociedades en comanditas, son los gestores quienes administran y responden con todos sus bienes en las obligaciones sociales.

Los comanditarios no administran y si contravienen esta disposición se hacen solidariamente responsables de todas las obligaciones sociales. Los comanditarios no tienen derecho para incluir sus nombres en la firma o razón social. Si aceptan que se incluya su nombre en la razón social, se hacen responsables de la misma forma que los socios gestores, es decir, solidariamente.

Asimismo, los comanditarios sólo responden de las obligaciones sociales hasta concurrencia de su aporte, a menos que contravengan las disposiciones ya señaladas, donde se les sancionará con la responsabilidad solidaria de todas las obligaciones sociales.

D.4) SOCIEDADES ANÓNIMAS

REGLAMENTACIÓN:

La Ley N° 18.046 publicada en el Diario Oficial el 22 de octubre de 1981 y el Reglamento aprobado por D.S. N° 587 de Hacienda, publicado el 13 de noviembre de 1982, legislan de manera especial sobre estas sociedades.

Sin perjuicio de lo anterior, en forma supletoria, se aplican las normas de las sociedades colectivas comerciales en lo que no sea contrario a esta ley. También se aplican las normas generales del Código Civil sobre las sociedades.

CONCEPTO:

El artículo 1° de la Ley 18.046 expresa que la sociedad anónima es “una persona jurídica formada por la reunión de un fondo común, suministrado por accionistas responsables sólo por sus respectivos aportes y administrada por un directorio integrado por miembros que son esencialmente revocables.”

²⁵ Es un caso de solidaridad establecida por la ley, como sanción a la contravención de una norma prohibitiva.

“La sociedad anónima es siempre mercantil, aún cuando se forme para la realización de negocios de carácter civil.”

De lo anterior se desprenden los elementos esenciales de las sociedades anónimas: que son sociedades solemnes, de capitales, cuya administración corresponde a un órgano colegiado llamado directorio, cuyos miembros son esencialmente revocables, que tiene un patrimonio formado por acciones, y que sus socios son los accionistas, responsables sólo hasta el monto de sus respectivos aportes (acciones).

CLASIFICACIÓN:

La ley distingue entre sociedades anónimas “abiertas” y “cerradas”.

- Son abiertas:

1) Aquéllas que hacen oferta pública de sus acciones en conformidad a la Ley de Mercado de Valores (es decir, se transan en la Bolsa de Comercio, Ley N° 18.045, publicada el 22 de octubre de 1981);

2) Aquéllas que tienen 500 o más accionistas; y

3) Aquéllas en las que a lo menos el 10% de su capital suscrito pertenece a un mínimo de 100 accionistas.

Las sociedades anónimas abiertas están sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros (Fiscalización externa por un tercero).

Además, deben inscribirse en el Registro Nacional de Valores y observar las disposiciones legales especiales que les sean aplicables.

- Son cerradas:

Las sociedades anónimas que no cumplan los requisitos para ser abiertas, es decir, todas las demás.

Las sociedades anónimas cerradas podrán dejar de serlo si pierden algunas de sus características, transformándose en abiertas. En tal caso, deberán adecuar sus estatutos junto con la primera modificación que en ellos se introduzca, bajo la pena de sanciones, como multas y otras.

SOLEMNIDADES DE CONSTITUCIÓN:

La sociedad se forma, existe y se prueba por:

1) Escritura Pública;

2) Extracto, autorizado por el notario, se inscribe en el Registro de Comercio del domicilio social; y

3) Publica en el Diario Oficial. Todo lo anterior dentro de los 60 días corridos desde la fecha de la escritura (que equivale a la fecha de la constitución)²⁶.

Se exceptúan de estas normas generales las sociedades que la ley sujeta a disposiciones especiales, como las compañías de seguros, administradoras de fondos mutuos y las demás cuya existencia deba ser aprobada por la Superintendencia de Valores y Seguros. Requieren de la autorización de existencia previa.

Estas sociedades anónimas especiales no son parte del objetivo del presente trabajo.

Las sociedades anónimas cerradas, tanto en su nacimiento como en su desarrollo y liquidación, no necesitan de autorización o vigilancia de la Superintendencia de Valores y Seguros, asimilándose en este aspecto a las características de las sociedades de personas.

Las sociedades anónimas abiertas, en su nacimiento, desarrollo y liquidación, necesitan de autorización o vigilancia de la Superintendencia de Valores y Seguros, que es un organismo especial (un tercero) que supervisa sus actividades.

NOMBRE:

El nombre de la sociedad deberá incluir las palabras “ Sociedad Anónima” o la abreviatura “ S.A”.

EL CAPITAL Y LAS ACCIONES:

El capital debe ser expresado en forma precisa en los estatutos y sólo puede ser modificado por reforma de ellos. Sin embargo, dicho capital y el valor de las acciones se entienden modificados de pleno derecho cada vez que la Junta Ordinaria de Accionistas aprueba el balance de un ejercicio. Las acciones tienen un valor nominal (capital dividido por el número de acciones) y el valor comercial (valor de compra de la acción en algún mercado, como por ejemplo la Bolsa de Comercio Electrónica o de Santiago). Además, siempre las acciones de una misma serie deben tener el mismo valor, aunque puede establecerse privilegios entre las distintas series.

Las acciones deben ser nominativas.

²⁶ Ver Anexo I N°2, Art. 5, para el contenido del estatuto social, los modelos de sociedades anónimas y el contenido del extracto.

Su cesión debe celebrarse por:

- Escritura privada firmada por el cedente y por el cesionario ante dos testigos mayores de edad;
- Escritura privada firmada por el cedente y por el cesionario ante un corredor de la bolsa; o
- Escritura privada firmada por el cedente y por el cesionario ante notario.
- Nada obsta a transferirse por escritura pública, lo que le da un mayor formalismo.

Al otorgarse la escritura de constitución, deberá señalarse la forma y plazo en que los accionistas deben pagar su aporte. Ahora bien, el capital inicial debe quedar totalmente suscrito y pagado en un plazo no superior a tres años. Si así no ocurriere, la ley señala que el capital social quedará reducido de pleno derecho al monto efectivamente suscrito y pagado.

Las acciones podrán pagarse en dinero efectivo o con otros bienes. Si los socios nada dicen en los estatutos, se entenderá que el valor de las acciones a pagar es sólo en dinero efectivo.

Las acciones pueden ser ordinarias o preferidas. Las preferencias deberán constar en los estatutos sociales y en los títulos de las acciones deberá hacerse referencia a ellas (ello significa que en el papel físico en que consta la acción, representativa de los derechos sociales, se deberá señalar las preferencias y eventualmente las clases, si las hubiere). No podrá estipularse preferencias sin precisar el plazo de su vigencia. Tampoco podrá estipularse preferencias que consistan en el otorgamiento de dividendos que no provengan de utilidades del ejercicio o de utilidades retenidas y de sus respectivas revalorizaciones.

ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS:

El Directorio

La administración de la sociedad anónima la ejerce un directorio elegido por la Junta de Accionistas. Los estatutos de las sociedades anónimas deberán establecer un número invariable de directores. Hay directores provisorios y definitivos, también titulares y los suplentes. La renovación del directorio será total y se efectuará al final de su período, el que no podrá exceder de tres años. Los directores podrán ser reelegidos indefinidamente en sus funciones. A falta de disposición expresa de los estatutos, se entenderá que el directorio se revocará cada año.

El directorio de las sociedades anónimas cerradas no podrá estar integrado por menos de tres directores, y el de las sociedades anónimas abiertas por menos de cinco, y si en los estatutos nada se dijere, se estará a estos mínimos.

Los estatutos podrán establecer la existencia de directores suplentes, cuyo número deberá ser igual al de los titulares.

Si se produjera la vacancia, que es la falta de un director titular y de la de su suplente, deberá procederse a la renovación total del directorio en la próxima junta ordinaria de accionistas que debe celebrar la sociedad y en el intertanto el directorio podrá nombrar un reemplazante.

Los estatutos determinan si los directores serán o no remunerados por sus funciones y, en caso de serlo, la cuantía de las remuneraciones será fijada anualmente por la junta ordinaria de accionistas.

El Gerente

Las sociedades anónimas tendrán uno o más gerentes designados por el directorio, el que les fijará sus atribuciones y deberes, pudiendo sustituirlos a su arbitrio.

Al gerente o al gerente general en su caso, corresponde la representación judicial de la sociedad, estando legalmente investido de las facultades establecidas en ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, y tendrá derecho a voz en las reuniones de directorio, respondiendo junto con sus miembros, de todos los acuerdos perjudiciales para la sociedad y para los accionistas cuando no constare su opinión contraria en el acta de directorio respectiva. El cargo de gerente es incompatible con el de presidente, auditor o contador de la sociedad; y en el caso de las sociedades anónimas abiertas, también es incompatible con el de director.

Las Juntas de Accionistas

Los accionistas se reunirán en juntas ordinarias o extraordinarias.

- Las juntas ordinarias se celebrarán una vez al año, en la época fija que determinen los estatutos, para decidir respecto de las materias propias de su conocimiento sin que sea necesario señalarlas en la respectiva citación.

- Las juntas extraordinarias podrán celebrarse en cualquier tiempo (cuando así lo exijan las necesidades sociales), para decidir respecto de cualquier materia que la ley o los estatutos entreguen al conocimiento de las juntas de accionistas y siempre que tales materias se señalan en la citación correspondiente.

Cuando una junta extraordinaria deba pronunciarse sobre materias propias de una junta ordinaria, su funcionamiento y acuerdo se sujetarán en lo pertinente a los quórum y requisitos aplicables a esta última clase de juntas²⁷.

La citación a la junta de accionistas se efectuará por medio de un aviso destacado que se publicará, a lo menos, por tres veces en días distintos en el periódico del domicilio social que haya determinado la junta de accionistas o, a falta de acuerdo o en caso de suspensión o desaparición de la circulación del periódico designado, en el Diario Oficial.

RECOMENDACIÓN:

La Sociedad Anónima también es otra de las formas de asociación jurídica que recomendamos. Una de las razones es ser el paso siguiente, natural y lógico de una sociedad de responsabilidad limitada exitosa, que necesita expandirse.

Su expansión no sólo obedece a razones de capital, sino también de organización, administración, o porque simplemente desea abrirse al público en general (sociedad anónima abierta que transa en bolsa de comercio).

También es recomendable desde un inicio, sobre todo en aquellos casos que no puede ser una sociedad de responsabilidad limitada, como por ejemplo, en que haya más de 50 socios miembros, o en aquellos casos en que se necesite incorporar nuevos capitales, formas de administración más complejas o cualquier razón que no pueda satisfacer una sociedad de persona, y que sí posibilita las sociedades de capital, como son las sociedades anónimas.

D.5) CONTRATO DE ASOCIACIÓN O CUENTAS EN PARTICIPACIÓN

CONCEPTO:

La Asociación o Cuentas en Participación la estatuye el Código de Comercio en su artículo 507, que la define de la siguiente manera: “Es un contrato por el cual dos o más comerciantes toman interés en una o muchas operaciones mercantiles, instantáneas o sucesivas, que debe ejecutar uno de ellos en su solo nombre y bajo su crédito personal, a cargo de rendir cuenta y dividir con sus asociados las ganancias o pérdidas en la proporción convenida.”

De acuerdo con la definición legal antes señalada, la Asociación o Cuentas en Participación reúne las características y los elementos que la hacen semejante a una verdadera sociedad. En efecto, en el contrato de Asociación o Cuentas en Participación: las partes deben hacer aportes, se forma para cumplir un objeto determinado y existe la participación en las utilidades y la concurrencia en las pérdidas, igual que en las sociedades. Asimismo, los derechos de los socios están

²⁷ Ver Anexo I N°2, sobre ver las materias de junta ordinaria u extraordinaria, y otras formalidades.

representados por “cuotas de interés” de igual manera que sucede con las sociedades colectivas y de responsabilidad limitada.

CLASIFICACIÓN:

El contrato de Asociación o Cuentas en Participación, puede tener carácter civil o comercial, según el objeto para el cual se forme.

FORMA DE ADMINISTRACIÓN:

La administración la hace sólo el o los gestores de la asociación. Los socios ocultos no aparecen.

SOLEMNIDADES DE CONSTITUCIÓN:

Su constitución no está sujeta a formalidad alguna y así se encuentra expresamente establecido en los artículos 508 inciso 1º y 509 inciso 2º del Código de Comercio, al señalar que: “su formación, modificación, disolución y liquidación pueden ser establecidas con los libros, correspondencia, testigos y cualquiera otra prueba legal.” Sin embargo, se recomienda, sobre todo para efectos tributarios, que se escribire el contrato y que (de preferencia) se haga por escritura pública.

NORMAS APLICABLES:

- En primer término, la Asociación o Cuentas en Participación se rige por el convenio entre las partes, el cual determina el objeto, la forma, el interés y las condiciones de la participación. Así lo establece expresamente el artículo 508 inciso 2º del Código de Comercio.

- En lo que se establezca y/o estipule en el contrato se aplican, como supletorias, las normas sobre sociedades comerciales en todo lo que no sea contrario a su naturaleza, en virtud de lo establecido en el artículo 511 del Código de Comercio. En todo caso, la aplicación de estas normas supletorias resulta del carácter de sociedad que tiene la Asociación o Cuentas en Participación.

CARACTERÍSTICAS ESPECIALES:

Sin embargo, al aplicarse las reglas generales sobre las sociedades a la Asociación o Cuentas en Participación, deberán siempre respetarse dos características que son propias de la Asociación. Estas son:

a) Carece de personalidad jurídica:

- El artículo 509 del Código de Comercio señala que la participación no constituye una persona jurídica y carece, en consecuencia, de razón social, patrimonio colectivo y domicilio.

- Como no existe patrimonio colectivo, los bienes aportados entran al patrimonio del gestor, quien aparece frente a los terceros como dueño de dichos bienes. Los negocios y actos jurídicos se celebran en nombre del gestor, el que se constituye en deudor o en acreedor de las obligaciones que nazcan de los contratos, pero en interés de los asociados.

- Los acreedores por los negocios que forman parte del objetivo de la asociación se pagan con todo el patrimonio del asociado, comprendiendo también los bienes que no forman parte de la cuenta en participación.

Asimismo, los acreedores personales del gestor pueden hacer efectivos sus créditos sobre todo su patrimonio, aún sobre los bienes aportados por los demás partícipes (artículo 510 del Código de Comercio).

- Los demás partícipes no pueden ser objeto de la acción de los acreedores, salvo que se les ceda la acción a éstos en forma legal (artículo 510, inciso 2º y 3º del Código de Comercio).

b) Es una asociación oculta:

- En virtud de lo dispuesto en el artículo 509 del Código de Comercio, es una Asociación totalmente privada, que no aparece frente a los terceros, los cuales pueden tener conocimiento de la existencia de la Cuenta en Participación, sin que por ello se vulnere el carácter oculto de este contrato, el que perfectamente puede celebrarse por escritura pública.

- El carácter oculto desaparece en el caso de que las partes del contrato actúen en forma colectiva, vale decir, que celebren los contratos con terceros en nombre e interés de todos los asociados, en cuyo caso no estamos en presencia de una cuenta en participación, sino frente a una asociación de dos o más personas que aportan y trabajan en común, lo que equivaldría a una sociedad colectiva. Sin sus formalidades de constitución se trataría, más bien, de una sociedad de hecho.

- La existencia del contrato puede establecerse o acreditarse entre las partes por todos los medios de prueba legales, porque su constitución, modificación, disolución y liquidación no son solemnes.

ASOCIACIÓN O CUENTAS EN PARTICIPACIÓN Y LA SOCIEDAD DE HECHO:

La Asociación es oculta en cuanto a que no se manifiesta frente a terceros, en tanto que en la sociedad de hecho dos o más personas actúan frente a terceros en calidad de socios. No influye el nombre que se le dé al contrato, puesto que bajo el rubro “asociación” puede ocurrir que dos o más personas actúen frente a terceros, en cuyo caso estamos ante una sociedad de hecho. Puede ocurrir, por el contrario, que dos o más personas celebren un contrato al cual denominen “sociedad” y en el cual sólo actúa una de las partes y en su nombre particular

frente a los terceros, caso en el cual existe una Asociación o Cuenta en Participación.

Por otra parte, la Asociación carece de personalidad jurídica y no tiene, en consecuencia, razón social, lo que permite distinguirla fácilmente de la sociedad de hecho, que actúa siempre usando de ella.

D.6) LA SOCIEDAD DE HECHO

CONCEPTO:

Sociedad de hecho es toda sociedad en cuya constitución no se ha cumplido con los requisitos legales, es decir, reúne los requisitos esenciales de toda sociedad y falta, por lo menos, una solemnidad y existe “de hecho” frente a los terceros, para amparar sus intereses. Aunque ella se presenta en la práctica, no recomendamos “constituirla”, ya que para con terceros, la responsabilidad de los socios es ilimitada y de carácter solidario, y no protege su patrimonio personal.

La falta de escritura social y de la inscripción bastará para que la institución del caso (un banco, una sociedad financiera, etc.), aunque se le otorguen toda suerte de cauciones, no acepte pactar con una compañía de discutible existencia, salvo -posiblemente- que se trate de una Asociación o Cuentas en Participación formal.

Se llama también “sociedad de hecho” el pacto que no constituye compañía, según el cual las partes entienden constituir un “ente” que no es sociedad, pero que el Servicio de Impuestos Internos la acepta y la declara contribuyente, con RUT aparte.

La sanción por el incumplimiento de las solemnidades es la nulidad absoluta.

CARACTERÍSTICAS DE LA NULIDAD:

a) Respecto de los socios, la omisión de la escritura social o de su inscripción en el Registro de Comercio, produce nulidad absoluta entre ellos.

b) Respecto de terceros, no sufren las consecuencias de esta nulidad. Los socios “responderán solidariamente a los terceros con quienes hubieren contratado a nombre e interés de la sociedad de hecho”. Los terceros, en lugar de solicitar nulidad, interpondrán acción de cumplimiento o de resolución del respectivo contrato en uno u otro caso, con indemnización de perjuicios, si así se desea.

Puede entenderse que las que el legislador llama “solemnidades” (escritura pública e inscripción), para nosotros no son tales y su trasgresión produce inoponibilidad²⁸, respecto de terceros.

Tales requisitos son sólo una “formalidad de prueba” y no solemnidad.

La nulidad no se sana por prescripción o ratificación²⁹.

¿Quiénes pueden invocar la nulidad y contra quiénes?

Pueden pedir la nulidad de la sociedad todos los que tengan interés en ello, con excepción de los deudores sociales y de los socios contra terceros acreedores.

¿Cuáles son los efectos de la sociedad de hecho?

- Los socios tienen derecho a pedir la liquidación de las operaciones.
- La liquidación se hará sobre las operaciones anteriores y se hará según las reglas del cuasicontrato de comunidad, sin considerar las estipulaciones sociales.

²⁸ La inoponibilidad es una sanción a un acto jurídico que no ha cumplido las normas de publicidad que se requiere para el caso y que trae como consecuencia que los efectos del mismo no le afecten a terceros. Ejemplo: si se hipoteca una casa, ello debe inscribirse en el conservador de bienes raíces correspondiente, ya que si no se hace y la casa se vende o transfiere a un tercero, a éste le es inoponible la hipoteca, si no se encontrare inscrita. En materia de sociedades, algo bastante común es el tema de los poderes de los representantes legales de las mismas, ya que los representantes obligan a la sociedad sólo respecto de las materias que tienen poderes generales o especiales, pero si no tuviera poder para representar a la sociedad, por ejemplo, para hipotecar una propiedad de la misma sociedad, y de igual manera firma dicho contrato de hipoteca, no le es oponible a la sociedad, porque carecía de facultades el representante legal para hacerlo, y sólo se ha obligado en forma personal como cualquier particular. Lo anterior es sin perjuicio de una eventual ratificación posterior por parte de la sociedad de aceptar el acto que hizo su propio representante sin los poderes suficientes, como por ejemplo, cerrar un negocio económico conveniente, pero del cual carecía de poderes suficientes. Todo lo anterior debe tenerse presente, de por qué continuamente los bancos examinan los estatutos de las sociedades que contienen los poderes de los representantes legales, o las actas de directorio en la cual se facultó a tal o cual persona para realizar un acto. Lo anterior es de suma relevancia práctica en la vida de los negocios, y por ello los abogados tienen la costumbre de incluir la cláusula "chorizo" en los estatutos sociales, que son varias hojas de todas las facultades a los representantes legales, para que no les pidan en cada acto un poder especial para ello.

²⁹ La prescripción es una institución que pone fin a ciertos estados por el transcurso del tiempo y otros requisitos. Por su parte, la ratificación, se refiere a cuando un acto es nulo relativamente, pero puede sanearse, si se ratifica. Ejemplo: la firma de un contrato de sociedad por un menor es nula relativamente en principio, a menos que con posterioridad comparezca el padre (el representante legal), para ratificar todo lo obrado por su hijo.

- Los frutos y ganancias devengados por la “sociedad” se repartirán en proporción a los aportes de los socios.
- Los socios tienen derecho a retirar los aportes entregados una vez determinados sus derechos y obligaciones.

D.7) EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

La Ley N° 19.857, publicada en el Diario Oficial el 11 de febrero de 2003, autoriza el establecimiento de empresas individuales de responsabilidad limitada.

La posibilidad de establecerse como empresario individual no constituye una figura nueva para nuestra legislación, tal como se puede apreciar en este capítulo. Sin embargo, lo que sí es una novedad, es que una persona pueda constituir una empresa individual en la que se separa claramente sus bienes personales del patrimonio que destina al negocio, siendo este último con el que se responderá limitadamente hasta el monto de su aporte frente a las obligaciones contraídas en el giro de la empresa.

El objetivo de esta norma, es incentivar el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales de pequeños empresarios, además de la formalización de las actividades por parte de personas que aún no lo han hecho. Estos elementos hacen presumible que aquéllos que funcionan en la actualidad como empresarios individuales quieran actuar con esta nueva forma jurídica con el objeto de poder limitar su responsabilidad.

Por su importancia práctica y por tratarse de una normativa nueva, desarrollaremos esta materia con un esquema diferente al utilizado en las otras formas de asociación contempladas en este capítulo.

¿CÓMO PODEMOS DEFINIR A ESTE TIPO DE EMPRESAS?

Se trata de personas naturales que se establecen como empresas individuales las que tendrán responsabilidad limitada.

Esta empresa tiene personalidad jurídica (lo que quiere decir que frente a terceros la empresa es una persona distinta a la persona natural que la constituye) con patrimonio propio distinto al del titular, y será siempre comercial.

Estará sometida al Código de Comercio cualquiera sea su objeto y podrá realizar toda clase de operaciones civiles y comerciales, excepto las reservadas por ley a las sociedades anónimas. En lo no previsto por esta ley, se aplicarán las disposiciones legales y tributarias, correspondientes a las sociedades comerciales de responsabilidad limitada, incluyendo las normas de saneamiento de vicios de nulidad.

¿CÓMO SE CONSTITUYEN?

Se constituyen por escritura pública. Un extracto de esta escritura se inscribirá y publicará.

Requisitos mínimos de la escritura:

a) El nombre, apellidos, nacionalidad, estado civil, edad y domicilio del constituyente;

b) El nombre de la empresa, que contendrá al menos, el nombre y apellido del constituyente, pudiendo tener también un nombre de fantasía, sumado al de las actividades que constituirán el objeto o el giro de la empresa y deberá concluir con las palabras “empresa individual de responsabilidad limitada o la abreviatura” “E.I.R.L.”;

c) El monto del capital que se transfiere a la empresa, la indicación de si se aporta en dinero o en especies y, en este último caso, el valor que les asigna;

d) La actividad económica que constituirá el objeto o giro de la empresa y el ramo o rubro específico en que dentro de ella se desempeñará;

e) El domicilio de la empresa; y

f) El plazo de duración de la empresa, sin perjuicio de su prórroga. Si nada se dice, se entenderá que su duración es indefinida.

Un extracto de la escritura pública, autorizado por el notario ante quien se otorgó, se inscribirá en el Registro de Comercio del domicilio de la empresa y se publicará por una vez en el Diario Oficial, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la escritura. El extracto deberá contener un resumen de las menciones señaladas en el artículo anterior.

Toda modificación a las menciones recién señaladas, deberá observar las mismas solemnidades.

SANCIÓN POR FALTA DE FORMALIDADES:

Nulidad absoluta del acto respectivo.

NOMBRE:

Deberá contener, al menos, el nombre y apellido del constituyente, sumado al de las actividades económicas que constituirán el objeto o el giro de la empresa y deberá concluir con las palabras “empresa individual de responsabilidad limitada” o la abreviatura “E.I.R.L.”. Ejemplo: “Rosa Maturana Transportes E.I.R.L.”.

Podrá tener nombre de fantasía.

ADMINISTRACIÓN:

La administración corresponderá al titular de la empresa. Se podrá designar un gerente general, el que tendrá todas las facultades excepto las que se excluyan expresamente.

RESPONSABILIDAD:

Hay que distinguir entre:

Responsabilidad por Obligaciones Contraídas en el Giro.

La regla general, es la responsabilidad limitada de la empresa por las obligaciones contraídas dentro de su giro, con todos sus bienes. Sin embargo, si hubiere nulidad absoluta del acto constitutivo de la empresa, el titular de ésta responderá personal e ilimitadamente de las obligaciones que contraiga en el giro de la empresa.

Responsabilidad por Obligaciones Contraídas fuera del Giro y por otras Causales.

El titular responderá ilimitadamente con sus bienes en los siguientes casos:

a) Por los actos y contratos efectuados fuera del objeto de la empresa, para pagar las obligaciones que emanen de esos actos y contratos;

b) Por los actos y contratos que se ejecutaren sin el nombre o representación de la empresa, para cumplir las obligaciones que emanen de tales actos y contratos;

c) Si la empresa celebrare actos y contratos simulados, ocultare sus bienes o reconociere deudas supuestas, aunque de ello no se siga perjuicio inmediato;

d) Si el titular percibiere rentas de la empresa que no guarden relación con la importancia de su giro, o efectuare retiros que no correspondieren a utilidades líquidas y realizables que pueda percibir;

e) Si la empresa fuere declarada en quiebra culpable o fraudulenta;

f) En caso de que se aporte el capital de la empresa individual a una sociedad y siempre que el titular de la empresa declare asumir las obligaciones de ésta con su propio patrimonio.

Los acreedores personales del titular no tendrán acción sobre los bienes de la empresa. En caso de liquidación, tales acreedores sólo podrán accionar contra

los beneficios o utilidades que en la empresa correspondan al titular y sobre el remanente una vez satisfechos los acreedores de la empresa.

TRANSFORMACIÓN:

Transformación de una Sociedad en Empresa Individual

En el caso que se produzca la reunión en manos de una sola persona, de las acciones, derechos o participaciones en el capital, de cualquier sociedad, ésta podrá transformarse en empresa individual de responsabilidad limitada, cumpliendo su propietario con las formalidades de constitución establecidas en la presente ley.

La escritura pública respectiva, en la que deberá constar la transformación y la individualización de la sociedad que se transforma, deberá extenderse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que dicha reunión se produzca, y el extracto correspondiente deberá inscribirse y publicarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la escritura.

Transformación de una Empresa Individual en Sociedad

Una empresa individual de responsabilidad limitada podrá transformarse en una sociedad de cualquier tipo, cumpliendo los requisitos y formalidades que establece el estatuto jurídico de la sociedad en la cual se transforma.

CAUSALES DE TERMINACIÓN:

- a) Por voluntad del empresario;
- b) Por la llegada del plazo previsto en el acto constitutivo;
- c) Por el aporte del capital de la empresa individual de una sociedad;
- d) Por quiebra, o
- e) Por la muerte del titular. Los herederos podrán designar un gerente común para la continuación del giro de la empresa hasta por el plazo de un año, al cabo del cual terminará la responsabilidad limitada.

Cualquiera que sea la causa de terminación, ésta deberá declararse por escritura pública e inscribirse y publicarse en el plazo de 60 días siguientes a la fecha de la escritura.

4) CUADRO DE SOCIEDADES COMERCIALES

Tipo de Sociedad	Constitución	Responsabilidad Socios	Razón social o Nombre	Administración	Disolución	Liquidación
Sociedad Colectiva Civil	Es consensual	Ilimitada y simplemente Conjunta	Nombre de uno o más Socios más "y Cía."	Establecida por los socios	Normas del Código Civil	Partición de bienes
Sociedad Colectiva Comercial	Es solemne: escritura pública y extracto inscrito	Ilimitada y solidaria	Nombre de uno o más socios más "y Cía."	Establecida por los socios	Normas del Código Civil	Partición de bienes
Sociedad de Responsabilidad Limitada	Es solemne: Escritura pública; Extracto inscrito en el Registro de comercio; y Publicación en el Diario Oficial	Limitada al monto de Aportes prometidos o Pagados, o a una suma superior	Nombre de uno o ás Socios o referencia al Objeto, más Limitada"	Establecida por los socios	Normas del Código Civil	Liquidador
Sociedad de Hecho	Es consensual	Ilimitada y solidaria	Nombre de los socios	Establecida por los socios	Normas del Código Civil	Partición de bienes
Sociedad Comandita Simple	Consensual	Gestores: igual a Colectivos comerciales, Indefinida y solidaria	Igual a colectivas sólo con nombre de gestores	Establecida por los socios, pero sin comanditarios	Normas del Código Civil	Partición de bienes
Sociedad Comandita Comercial	Solemne: Escritura pública y extracto inscrito	Comanditarios: limitada a aportes prometidos o entregados	Igual a colectivas sólo con nombre de gestores	Establecida por los socios, pero sin comanditarios	Normas del Código Civil	Partición de bienes
Sociedad Comandita por Acciones	Es solemne: Escritura pública; extracto inscrito Capital totalmente suscrito y pagado en 1/4. Declaración de gerente por escritura pública	Gestor: indefinida y Solidaria. Comanditarios: limitada a aportes prometidos o entregados.	Nombre de uno o más gestores más "CPA"	Establecida por los socios, pero sin comanditarios	Normas del Código Civil	Liquidador
Sociedad Anónima: Cerradas y Abiertas	Es solemne: Escritura pública; Extracto inscrito en el Registro de comercio; y Publicación en el Diario Oficial. Capital totalmente suscrito y pagado en 1/3	Limitada hasta el monto de los aportes, que son sus acciones que están a lo menos suscritas, aunque no estén totalmente pagadas	El nombre de la empresa con una alusión al objeto a desarrollar, más la palabras "S.A."	Por un Directorio: -Cerradas: mínimo 3 -Abiertas: Mínimo 5 Puede haber uno o más gerentes. Junta de Accionistas: Ordinarias y Extraordinarias	Normas de las Sociedades Anónimas, Ley 18.046	Estatutos y Liquidador
Sociedades Anónimas Especiales	Solemnes al igual que las anónimas, pero requieren de autorización de existencia	Especial según ley	Especial según ley	Especial según ley	Especial según ley	Especial según ley

5) CUADRO DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS ENTRE LOS DISTINTOS TIPOS SOCIETARIOS Y OTROS

	Según el capital a invertir	Según Nº de socios	Responsabilidad	Administración y tributación	Liquidación
El empresario Individual	Cuando su capital es bajo (hasta unos \$3.000.000 aprox.).	No requiere ningún asociado, puede trabajar libremente y sólo puede tener 1 a 10 dependientes o a honorarios, no más.	Es ilimitada, lo cual constituye una grave limitante para expandirse.	Simple de administrar. El régimen tributario normalmente será el simple, probablemente de renta presunta; exención de pago de impuestos; o un régimen simplificado del artículo 14 bis. En caso contrario, cae dentro del régimen ordinario de renta.	
E.I.R.L.	Cuando su capital es bajo.	No requiere ningún asociado, puede trabajar libremente y solo.	Limitada al monto de los aportes.	El propio constituyente o un tercero.	
Sociedad Colectiva Civil o Comercial	Cuando su capital es bajo o mediano (hasta unos \$6.000.000 aprox.).	Requiere necesariamente de un asociado o más. Puede trabajar libremente, pero no solo. Además, puede tener 1 a 10 dependientes o a honorarios (aprox.).	Ilimitada y simplemente conjunta; o ilimitada y solidaria.	Simple o mediana de administrar, según número de socios administradores. El régimen tributario puede ser simple o general, es decir, será de renta presunta; exención de pago de impuestos; o simplificado del artículo 14 bis, si cumple los requisitos para ello. En caso contrario, probablemente pasará al régimen general de la primera categoría. Eventualmente, le pueden afectar el global complementario o el adicional, según el caso, como impuestos finales.	Partición de Bienes.
Sociedad de Responsabilidad Limitada	Cuando su capital es bajo o mediano (hasta unos \$6.000.000 aprox.).	Requiere necesariamente de un asociado o más. Puede trabajar libremente, pero no solo. Además, puede tener 1 ó 2 dependientes o a honorarios.	Limitada sólo a los aportes, lo cual la hace de gran conveniencia en la vida cotidiana *RECOMENDADA ESPECIALMENTE PARA LOS EMPRESARIOS PEQUEÑOS Y, EN CIERTOS CASOS, A LOS MEDIANOS.	Simple o mediana de administrar, según número de socios administradores. El régimen tributario puede ser simple o general, es decir, será de renta presunta; Exención de pago de impuestos; o simplificado del artículo 14 bis, si cumple los requisitos para ello. En caso contrario, probablemente pasará al régimen general de la primera categoría. Eventualmente, le pueden afectar el impuesto global complementario y/o el adicional, según el caso, como impuestos finales.	Liquidador.
Sociedad en Comandita Simple y Comercial	Cuando su capital es bajo o mediano (hasta unos \$6.000.000 aprox.).	Requiere necesariamente de un asociado o más. Puede trabajar libremente, pero no sólo.	Ilimitada y solidaria.	Simple o mediana de administrar, según número de socios administradores. El régimen tributario puede ser simple o general, es decir, será de renta presunta; exención de pago de impuestos; o simplificado del artículo 14 bis, si cumple los requisitos para ello. En caso contrario, probablemente pasará al régimen general de la primera categoría. Eventualmente, le pueden afectar el global complementario o el adicional, según el caso, como impuestos finales.	Partición de Bienes.

Sociedad en Comandita por Acciones	Cuando su capital es mediano a grande, o son muchos los que participan en el negocio (desde unos \$6.000.000 o \$10.000.000 aprox.), en adelante).	Requiere necesariamente de un asociado o más. Puede trabajar pero no libremente.	Limitada a los aportes (cupones o acciones) que efectúan los socios. ESTA CASI EN DESUSO NO SE UTILIZA EN LA VIDA COTIDIANA.	Mediana de administrar, según directorio. El régimen tributario puede ser simple a general, es decir, será de renta presunta; exención de pago de impuestos; o simplificado del artículo 14 bis, si cumple los requisitos para ello. En caso contrario, probablemente pasará al régimen general de la primera categoría. Eventualmente, a los socios les puede afectar el global complementario o el adicional, según el caso, como impuestos finales.	Liquidador.
Sociedad Anónima Cerrada	Cuando su capital es mediano a grande y en la cual muchas personas quieren participar en el negocio (desde unos \$6.000.000 o \$10.000.000 aprox., en adelante).	Requiere necesariamente de un asociado o más. Puede trabajar libremente. Muy funcional para los grupos familiares pequeños con grandes capitales. Permite una mejor forma de administración tributaria, aunque es más costosa. También es muy conveniente cuando se desean capitales foráneos, en donde se requiere facilidad para transferir las acciones.	Limitada sólo hasta el monto de los aportes-acciones que efectúan los socios. Se recomienda para: -Capitales medianos y grandes. -Empresas familiares, que las usan frecuentemente. - Para aquellos donde se requiera de mucho capital. - Para una administración más compleja, por medio de directorio. -Para planificaciones tributarias.	-Mediana de administrar, según directorio, con un mínimo de 3 miembros. -El régimen tributario que afectará a la sociedad será normalmente el general, de la primera categoría. A los socios dueños de ella les afecta el global complementario o el adicional, según el caso, como impuestos finales. -Será muy excepcional que pueda tener un régimen tributario simple, es decir, de renta presunta; exención de pago de impuestos; o simplificado del artículo 14 bis, si cumple los requisitos para ello. -No requiere ser auditada por terceros extraños de los balances y otros, basta una auditoría interna; -No tiene obligación de informar, ni está bajo la supervisión de la Superintendencia de Valores y Seguros (S(SVS)).	Liquidador.
Sociedad Anónima Abierta	Cuando su capital es mediano a grande y muchas personas quieren Participar en el negocio (desde unos \$6.000.000 o \$10.000.000 aprox., en adelante).	Requiere necesariamente de un asociado o más. Puede trabajar libremente. Sirve a grupos familiares que abren sus capitales o se transforman en grandes. Permite una mejor forma de administración y planificación tributaria, aunque es bastante más costosa. También es muy conveniente cuando se desean capitales foráneos, en donde se requiere facilidad para transferir las acciones.	Limitada sólo hasta el monto de los aportes-acciones. Que efectúan los socios. *No es recomendada para PYMES, por ser más complejas y caras.	-Mediana de administrar, según directorio, con un mínimo de 5 miembros. -El régimen tributario que afectará a la sociedad será normalmente el general, de la primera categoría. A los socios dueños de ella les afecta el global complementario o el adicional, según el caso, como impuestos finales. -Muy excepcional, pueda tener un régimen tributario simple, es decir, de renta presunta; exención de pago de impuestos; o simplificado del artículo 14 bis, si cumple los requisitos para ello. -Requiere ser auditada por terceros extraños de los balances y otros; -Tienes obligaciones de informar y está bajo la supervisión de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).	Liquidador.

6) RECOMENDACIONES

Como se aprecia en los cuadros previos, no es fácil recomendar una determinada estructura de organización, ya que existen una serie de variables que inciden sobre ello.

Trataremos de mostrar las ventajas y desventajas de las estructuras analizadas en este capítulo, a objeto de que se estudien y tomen decisiones por parte del empresario, en cuanto a qué estructura jurídica desea formar o modificar.

Sin embargo, debe tenerse presente que son sólo recomendaciones, aunque nos basamos en los antecedentes prácticos de la vida cotidiana y profesional de nuestro país.

Las primeras situaciones o reglas de descarte son las siguientes:

- Si va a trabajar solo o acompañado.
- Si tiene el capital o capacidad crediticia suficiente para desarrollar la actividad a emprender por sí mismo o no.
- Si desea la participación de otras personas en su negocio o no.
- Si le importa comprometer su patrimonio personal o el de terceros.

Si las respuestas a estas preguntas básicas son:

- Quiero trabajar solo.
- Tengo el capital o capacidad crediticia suficiente para desarrollar por mí mismo la actividad empresarial.
- No deseo la participación de terceros extraños o familiares en mi negocio.
- No importa comprometer mi patrimonio personal, ni familiar.

En tal caso la recomendación es simple: NO HAGA NINGUNA SOCIEDAD O ESTRUCTURA SOCIETARIA = SEA EMPRESARIO INDIVIDUAL O EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

Lo anterior implica tener presente lo estudiado en el capítulo primero, pero darle prioridad a los aspectos administrativos - tributarios del Capítulo III y del Capítulo II, que trata las relaciones laborales o de honorarios.

A. ¿POR QUÉ ME CONVENDRÍA SER EMPRESARIO INDIVIDUAL?

A.1 VENTAJAS:

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTRUCTURA JURÍDICA

- 1) Porque la actividad a desarrollar o modificar es simple y no requiere de una estructura para llevarla a cabo. Es decir, es innecesaria la sociedad en cuanto a la administración y ejecución de la empresa.
- 2) Porque no requiere de terceros ajenos o parientes para desarrollar el negocio (no necesita de socios, socios simulados, “palos blancos” o testaferros para constituirse).
- 3) Porque no se requiere de grandes capitales o simplemente usted mismo los posee, ya que su capacidad crediticia (con los bancos o instituciones financieras) es suficiente por sí misma³⁰.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

- 1) Porque sólo para efectos tributarios a una persona natural se le puede considerar como “una empresa”, aún cuando es la misma persona.
- 2) Porque no requiere una estructura jurídica para planificar y pagar menos impuestos (como sería en una planificación tributaria), por lo que sólo necesitará iniciar actividades (según el rubro a desarrollar), timbrar documentos y analizar los impuestos o categorías de impuestos que la afectarán.
- 3) Además, lo más probable es que sólo tenga un sistema básico tributario de pequeño o micro empresario, el cual podría ser:
 - Régimen de renta presunta;
 - Exenciones; o
 - Régimen simplificado del Artículo 14 Bis de la Ley de La Renta. Estos sistemas tributarios no requieren de grandes complicaciones ni estructuras societarias.
- 4) Porque posterga el pago de los impuestos finales hasta el retiro de utilidades³¹.

³⁰ Eventualmente, quizás necesite de avales o garantías reales como prendas o hipotecas, pero usted las posee o consigue fácilmente.

³¹ Ver el Capítulo III sobre los aspectos tributarios y los sistemas de tributación.

- 5) Porque puede acogerse al tratamiento tributario de las sociedades de personas³².

- DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- 1) Porque lo más probable es que trabaje solo o con familiares, es decir, que no necesite contratar de manera dependiente a más personas (contrato de trabajo). Y si lo hace, sean muy pocas.
- 2) Porque otra alternativa es contratar a terceros bajo un régimen de honorarios.³³

- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO – PRÁCTICO

- 1) Para evitar gastos y abaratar costos, como son los de constitución de una sociedad por escritura pública, inscripción y publicación, los que van desde \$120.000 a \$300.000, dependiendo de una serie de factores.
- 2) Para agilizar la puesta en marcha del negocio, porque requerirá menos tiempo para crear su empresa, sin necesidad de depender del Notario, el Conservador del Registro de Comercio, el Diario Oficial, abogados y pagar otros costos asociados.
- 3) Generalmente utilizará sistemas de contabilidad simplificada, con pocos libros auxiliares, lo que abarata el costo de administración y mantención de la empresa.

A.2 DESVENTAJAS:

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTRUCTURA JURÍDICA

- 1) Si la actividad a desarrollar o modificar es compleja, puede que sea necesario tener una estructura societaria para llevarla a cabo. Es decir, que sea indispensable organizarse, sobre todo en cuanto a la administración y ejecución de la empresa (se requiere una forma de administración más compleja, como un representante legal distinto del dueño, varios representantes, o un organismo colegiado, como un directorio).
- 2) Que requiere de terceros ajenos o parientes para desarrollar el negocio.

³² Ver capítulo II sobre los aspectos laborales y su anexo correspondiente, sobre todo las cargas para el empresario, como son las imposiciones, el seguro obligatorio, los PPM, etc.

³³ Ver capítulo II sobre los aspectos laborales y su anexo correspondiente, sobre todo las cargas para el empresario, como son las imposiciones, el seguro obligatorio, los PPM, etc.

Puede ser por razones personales (empresas familiares); técnicas (sociedades de profesionales), en que el socio aporta su trabajo especial (como en las en Comanditas o las Asociaciones o Cuentas en Participación); económicas, como es el caso de necesitar grandes recursos y no poder conseguirlos fácilmente (sociedades de capitales, como son las anónimas).

- 3) Sólo las personas naturales con residencia o domicilio en Chile pueden constituir una “empresa individual” (por lo tanto, los extranjeros no pueden ser “empresa individual”, a menos que tengan residencia o domicilio en Chile).
- 4) No posee los capitales suficientes o su capacidad crediticia (con los bancos o instituciones financieras) es insuficiente por sí misma, por lo que requiere de socios capitalistas.
- 5) Una de las limitaciones más importantes es que su responsabilidad es INDEFINIDA O ILIMITADA, es decir, que responde con todos sus bienes ante las obligaciones civiles y comerciales válidamente celebradas.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

- 1) En algunos casos, una estructura jurídica permite una planificación tributaria. Para dichas situaciones se requiere de un análisis profundo de las actividades a desarrollar para buscar la forma de tributación más adecuada a sus necesidades particulares.
- 2) Si la estructura tributaria no es la de un pequeño o micro empresario, sino más bien la de un mediano o gran empresario, en tal caso, el régimen tributario será el normal u ordinario (que es más gravoso).

- DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- 1) Que el trabajo requiera de familiares, terceros y técnicos y necesite contratar a muchos dependientes (más de 5 personas a su cargo), lo cual lo hace difícil de administrar y controlar.
- 2) También puede suceder que tenga muchos trabajadores dependientes e independientes, lo cual requeriría personal para su control (capataces, supervisores, jefe de recursos humanos).

- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO – PRÁCTICO

- 1) Requiere que se posea de capital o capacidad crediticia suficiente para desarrollar la empresa.
- 2) Su responsabilidad ilimitada puede poner en situación de riesgo su patrimonio familiar.

B. ¿POR QUÉ ME CONVENDRÍA SER SOCIEDAD Y CUÁL, ENTRE TODAS ELLAS?

Referente a las preguntas iniciales, si las 4 respuestas anteriores u otras que surjan en el camino, son:

- No puedo trabajar solo; y/o
- No tengo el capital o capacidad crediticia suficiente para desarrollar por mí mismo la actividad empresarial; y/o
- Voy a trabajar con socios o familiares en mi negocio; y/o
- Puedo y quiero arriesgar parte de mi patrimonio personal o familiar.

En tal caso la recomendación es: CONSTITUYA UNA SOCIEDAD O ESTRUCTURA SOCIETARIA, POR TANTO, SEA UNA PERSONA JURÍDICA.

Lo anterior implica revisar detenidamente en el Capítulo I de las estructuras de organización propuestas, comparando sus ventajas y desventajas.

B.1) ¿POR QUÉ ME CONVENDRÍA SER SOCIEDAD DE PERSONAS?

VENTAJAS:

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTRUCTURA JURÍDICA

- 1) Son más pequeñas y fáciles de administrar (uno o más de los socios). Es ideal para los pequeños empresarios.
- 2) Al ser los derechos sociales de los socios personales e intransferibles, a menos que exista la unanimidad de los otros socios, no se podrá incorporar un tercero extraño a la sociedad sin el consentimiento de los demás socios miembros, por lo que es ideal para las sociedades familiares.
- 3) No requiere de terceros ajenos o parientes para desarrollar el negocio (no necesita de socios, “palos blancos” o testaferro para constituirse).

- 4) No necesitan llevar libro de actas de junta de accionista y directorio, como están obligadas las sociedades anónimas.³⁴
- 5) No tiene fiscalización externa por parte de la Superintendencia de Valores o Seguros, ni por organismos contralores de sus estados financieros, como es el caso de las sociedades anónimas, en particular las abiertas.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

- 1) Puede tributar en base a un sistema de renta presunta o de renta efectiva, según el caso. Además, puede tributar en base devengada o retiro efectivo, también según el caso³⁵.
- 2) En el caso de las sociedades de profesionales, pueden tributar en primera categoría o en segunda, en la forma del global complementario (tienen derecho de opción). Ahora bien, sus socios tributan en el global complementario sirviéndoles de crédito lo ya pagado por la sociedad en primera.
- 3) Tiene mecanismos de reinversión que no poseen las sociedades de capital.
- 4) Además, semejante a los empresarios individuales, es probable que tenga un sistema básico tributario de pequeño o micro empresario, que consiste en:
 - Régimen de renta presunta;
 - Exenciones; o
 - Régimen simplificado del Artículo 14 Bis de la Ley de La Renta.

Estos sistemas tributarios no exigen grandes complicaciones ni estructuras societarias. De lo contrario, cae en el Régimen General de Tributación.

- 5) Posterga el pago de los impuestos finales hasta el retiro de utilidades³⁶.
- 6) Tiene la posibilidad de acogerse al tratamiento tributario de las sociedades de personas³⁷.

³⁴ Ver más adelante en las ventajas y desventajas de las sociedades de capital.

³⁵ Para su mejor comprensión, ver el Capítulo III.

³⁶ Para su mejor comprensión, ver el Capítulo III.

³⁷ Para su mejor comprensión, ver el Capítulo III.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- 1) Permite estructurar el manejo de un número pequeño de personal dependiente de la empresa, creando una estructura de organización e incorporando los sueldos dentro de los costos de la empresa.
- 2) Posibilita contratar a personas con sistema de honorarios, con mayor libertad, ya que el manejo es simple.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO – PRÁCTICO

- 1) Son más baratas de constituir que las sociedades anónimas, ya que los costos oscilan aproximadamente entre \$120.000 a \$300.000, y no más.
- 2) Son más simples de constituir que una sociedad anónima.
- 3) En la mayoría de los casos, sólo requerirá utilizar sistemas de contabilidad simplificada, con pocos libros auxiliares, lo cual abarata el costo de administración y mantención de la empresa.

DESVENTAJAS:

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTRUCTURA JURÍDICA

- 1) Al ser los derechos sociales (de los socios) personales e intransferibles, a menos que exista la unanimidad de los otros socios, es difícil que se incorpore un tercero extraño a la sociedad. Por lo tanto, es de difícil transferencia y venta.
- 2) A veces se requiere de terceros ajenos o parientes, para desarrollar el negocio (puede necesitar de socios, “palos blancos” o testaferro para constituirse).

- DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

- 1) No pueden imputar lo pagado por la sociedad contra los impuestos finales, a menos que tribute en primera categoría.³⁸
- 2) No permiten una gran estructura de gastos, ya que la tributación generalmente se basa en gasto efectivo y no devengado.

³⁸ Para su mejor comprensión, ver el Capítulo II.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- 1) Permite estructurar el manejo de un número pequeño de personal dependiente, creando una estructura de organización e incorporando los sueldos dentro de los costos de la empresa.
- 2) Posibilita contratar a personas con sistema de honorarios, con mayor libertad, ya que el manejo es simple.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO – PRÁCTICO

- 1) Hay un costo asociado por constituirla de aproximadamente \$120.000 a \$300.000, dependiendo de una serie de factores.
- 2) Pueden ser muchos socios y capitales. En tal caso, es más conveniente la Sociedad Anónima.

B.2) ¿POR QUÉ ME CONVENDRÍA SER SOCIEDAD DE CAPITAL, EN ESPECIAL, LAS ANÓNIMAS O EN COMANDITAS POR ACCIONES?

VENTAJAS:

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTRUCTURA JURÍDICA

- 1) Son más grandes y se adecuan más a las necesidades de los medianos y grandes empresarios.
- 2) Los derechos sociales de los socios son esencialmente transferibles, ya que generalmente están representados en acciones que se transan en los mercados de valores libremente, sin restricciones. Por lo tanto, puede incorporarse un tercero extraño a la sociedad, sin necesariamente requerir el consentimiento de los demás socios miembros, por lo que es ideal para las sociedades de capitales.
- 3) No tiene fiscalización externa por la Superintendencia de Valores o Seguros, excepto las sociedades anónimas abiertas.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

- 1) Tributan en base a renta devengada.
- 2) Lo pagado por la empresa en primera categoría sirve como crédito contra impuestos finales (impuesto global o adicional, según el caso).
- 3) Existe una serie de deducciones a la base imponible del impuesto de primera categoría a pagar, conocido como “los gastos necesarios para producir la renta”, que son en base devengada y no percibida.

- 4) Existen créditos especiales.
- 5) Hay mecanismos de donaciones con beneficios tributarios.³⁹

- DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- 1) Permite estructurar el manejo de un número grande de personal, ya sea dependiente o independiente, existiendo estructuras de organización de personal.
- 2) Beneficios de estabilidad en desarrollo de la empresa a largo plazo, en el sentido de continuidad de la actividad productora, como por ejemplo, turnos de trabajo, no importando las temporadas ya que se cuenta con reemplazantes en cada época del año, etc.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO – PRÁCTICO

- 1) Son convenientes para grandes capitales y para negocios que están en continuo funcionamiento, como por ejemplo, los servicios (bancos, electricidad, computacionales, telefónicos, etc).

DESVENTAJAS:

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE ESTRUCTURA JURÍDICA

- 1) Al ser más grandes, son más difíciles de administrar.
- 2) Al poder transferirse libremente las acciones y los derechos sociales, puede incorporarse a la sociedad un tercero extraño no deseado.
- 3) Puede perderse el control de la misma. No es recomendable para las sociedades familiares, a menos de diseñarse una estructura cerrada.
- 4) Necesitan llevar libro de acta de junta de accionista y directorio.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

- 1) Sólo pueden tributar en base de renta devengada y generalmente en primera categoría.
- 2) No pueden ser sociedades fuentes de reinversiones de capitales.

³⁹ Para su mejor comprensión, ver el Capítulo III.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- 1) Al ser más grandes, requieren una estructura de administración de personal.

- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO – PRÁCTICO

- 1) Son más caras de constituir, ya que los costos oscilan aproximadamente entre \$400.000 y \$2.000.000 o más, dependiendo de una serie de factores y distinguiendo si la sociedad anónima es cerrada o abierta.
- 2) Existe un tiempo de respuesta de otros organismos, tales como notarios y conservadores, además del S.I.I., que no la permiten constituir de manera rápida y expedita, lo que puede ser esencial.
- 3) En la mayoría de los casos, por su tamaño y estructura, se requerirá utilizar sistemas de contabilidad completa, con varios libros auxiliares de contabilidad y un departamento de contabilidad y control dentro de la empresa. Lo anterior encarece el costo de administración y mantención de la empresa.

C. ¿POR QUÉ ME CONVENDRÍA SER EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA?

VENTAJAS:

Participa de todas las ventajas de la empresa individual señaladas en la letra A precedente, pero con una importante diferencia en materia de responsabilidad, la que estará limitada a lo aportado. Es decir, las obligaciones que contraiga en el giro comercial afectarán el patrimonio de la empresa y no el patrimonio personal como en el caso del empresario individual tradicional.

DESVENTAJAS:

Son las mismas señaladas para el empresario individual en la letra A, salvo en lo que dice relación con la responsabilidad explicado en el párrafo precedente.

ANEXO I

Nº 1. CÓDIGO DE COMERCIO.

Art. 352

La escritura social deberá expresar:

- 1º Los nombres, apellidos y domicilios de los socios;
- 2º La razón o firma social;
- 3º Los socios encargados de la administración y del uso de la razón social;
- 4º El capital que introduce cada uno de los socios, sea que consista en dinero, en créditos o en cualquiera otra clase de bienes; el valor que se asigne a los aportes que consistan en muebles o en inmuebles; y la forma en que deba hacerse el justiprecio de los mismos aportes en caso que no se les haya asignado valor alguno;
- 5º Las negociaciones sobre lo que deba versar el giro de la sociedad;
- 6º La parte de beneficios o pérdidas que se asigne a cada socio capitalista o industrial;
- 7º La época en que la sociedad debe principiar y disolverse;
- 8º La cantidad que puede tomar anualmente cada socio para sus gastos particulares;
- 9º La forma en que ha de verificarse la liquidación y división del haber social;
- 10º Si las diferencias que les ocurran durante la sociedad deberán ser o no sometidas a la resolución de arbitradores, y en el primer caso, la forma en que deba hacerse el nombramiento;
- 11º El domicilio de la sociedad;
- 12º Los demás pactos que acordaren los socios.

ART. 354.

Un extracto de la escritura social deberá inscribirse en el registro de comercio correspondiente al domicilio de la sociedad. El extracto contendrá las indicaciones expresadas en los números 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, y 7º, del artículo 352, la fecha de las

respectivas escrituras, y la indicación del nombre y domicilio del escribano (o notario) que las hubiera otorgado. La inscripción deberá hacerse antes de expirar los sesenta días siguientes a la fecha de la escritura social.

N° 2. LEY 18.046 SOBRE SOCIEDADES ANÓNIMAS

ART. 4

La escritura de la sociedad debe expresar:

- 1) El nombre, profesión y domicilio de los accionistas que concurran a su otorgamiento;
- 2) El nombre y domicilio de la sociedad;
- 3) La enunciación de el o los objetos específicos de la sociedad;
- 4) La duración de la sociedad, la cual podrá ser indefinida y si nada se dice, tendrá ese carácter;
- 5) El capital de la sociedad, el número de acciones en que es dividido con indicación de sus series y privilegios si los hubiere y si las acciones tienen o no valor nominal; la forma y plazos en que los accionistas deben pagar su aporte, y la indicación y valorización de todo aporte que no consista en dinero;
- 6) La organización y modalidades de la administración social y de su fiscalización por los accionistas;
- 7) La fecha en que debe cerrarse el ejercicio y confeccionarse el balance, y la época en que debe celebrarse la junta ordinaria de accionistas;
- 8) La forma de distribución de las utilidades;
- 9) La forma en que debe hacerse la liquidación;
- 10) La naturaleza del arbitraje a que deberán ser sometidas las diferencias que ocurran entre los accionistas en su calidad de tales, o entre éstos y la sociedad o sus administradores, sea durante la vigencia de la sociedad o durante su liquidación. Si nada se dijere, se entenderá que las diferencias serán sometidas a la resolución de un árbitro arbitrador;
- 11) La designación de los integrantes del directorio provisorio y de los auditores externos o de los inspectores de cuentas, en su caso, que deberán fiscalizar el primer ejercicio social;
- 12) Los demás pactos que acordaren los accionistas.

ART. 5.

Un extracto de la escritura social, autorizado por el notario respectivo, deberá inscribirse en el registro de comercio correspondiente al domicilio de la sociedad y publicarse por una sola vez en el Diario Oficial.

La inscripción y publicación deberán efectuarse dentro del plazo de 60 días contando desde la fecha de la escritura social.

El extracto de la escritura de constitución deberá expresar:

- 1) El nombre, profesión y domicilio de los accionistas que concurran a su otorgamiento;
- 2) El nombre, el o los objetos, el domicilio y la duración de la sociedad;
- 3) El capital y su número de acciones en que se divide, con indicación de sus series y privilegios si los hubiere, y si las acciones tienen o no valor nominal, e
- 4) Indicación del monto del capital suscrito y pagado y plazo para enterarlo en su caso.

El extracto de una modificación deberá expresar la fecha de la escritura y el nombre y domicilio del notario ante el cual se otorgó. Sólo será necesario hacer referencia al contenido de la reforma cuando se hayan modificado algunas de las materias señaladas en el inciso precedente.

ART. 56

Son materias de la junta ordinaria

- 1) El examen de la situación de la sociedad y de los informes de los inspectores de cuentas y auditores externos y la aprobación o rechazo de la memoria, del balance, de los estados y demostraciones financieras presentadas por los administradores o liquidadores de la sociedad;
- 2) La distribución de las utilidades de cada ejercicio y, en especial, el reparto de dividendos;
- 3) La elección o revocación de los miembros titulares y suplentes del directorio, de los liquidadores y de los fiscalizadores de la administración, y
- 4) En general, cualquier materia de interés social que no sea propia de una junta extraordinaria.

ART. 57

Son materias de junta extraordinaria:

- 1) La disolución de la sociedad;
- 2) La transformación, fusión o división de la sociedad, y la reforma de sus estatutos;
- 3) La emisión de bonos o debentures convertibles en acciones;
- 4) La enajenación del activo de la sociedad en los términos que señala el N.º 9) del artículo 67, o el 50% o más del pasivo;
- 5) El otorgamiento de garantías reales o personales para caucionar obligaciones de terceros, excepto si estos fueren sociedades filiales, en cuyo caso la aprobación del directorio será suficiente, y
- 6) Las demás materias que, por ley o por los estatutos, correspondan a su conocimiento o a la competencia de las juntas de accionistas.

Las materias referidas en los números 1), 2), 3) y 4) sólo podrán acordarse en junta celebrada ante notario, quien deberá certificar que el acta es expresión fiel de lo ocurrido y acordado en la reunión.

CAPÍTULO II

LAS NORMAS LABORALES

OBJETIVOS:

- Conocer las normas laborales básicas vigentes en nuestro país.
- Derechos y Obligaciones del empresario.
- Recomendaciones prácticas para la vida empresarial.

SUMARIO:

- 1) Generalidades.
- 2) El contrato de trabajo;
 - A. Clasificación;
 - B. Requisitos del contrato de trabajo;
 - C. Capacidad para contratar;
 - D. La jornada de trabajo;
 - D.1) Jornada parcial;
 - D.2) Descanso dentro de la jornada diaria;
 - D.3) Descansos semanales;
 - E. Feriado anual;
 - F. Las remuneraciones;
 - F.1) Principales remuneraciones;
 - F.2) Características generales;
 - F.3) Gratificaciones;
 - F.4) Norma sobre protección de las remuneraciones;
 - F.5) Control de las remuneraciones;
 - G. Protección a la maternidad;
 - H. Terminación del contrato de trabajo;
 - I. Régimen previsional y de seguridad social;
 - I.1) Administradoras de Fondos de Pensiones;
 - I.2) Isapres;
 - J. Órganos e Instituciones Fiscalizadoras;
 - J.1) La Dirección del Trabajo;
 - J.2) Las Inspecciones del Trabajo;
 - K. Contrato a Honorarios; y
 - L. Preguntas y respuestas frecuentes en relación al derecho laboral;
- 3) De las organizaciones sindicales;
 - A. Clasificación;
 - B. Quórum necesario para la constitución de los sindicatos;
 - C. Fuero laboral;
 - C.1) ¿Quiénes gozan del fuero sindical?;
 - C.2) Duración del fuero;
 - C.3) Efectos del fuero de dirigentes sindicales y delegados de personal;
 - D. Permisos especiales de dirigentes sindicales y delegados de personal;
 - D.1) Permiso para cumplir funciones fuera del lugar de trabajo;
 - D.2) Permiso para excusarse de la obligación de prestar servicios;
 - D.3) Permiso hasta una semana en el año calendario;
- 4) Negociación colectiva;
 - A. ¿Quiénes participan en la negociación?;

- B. Materias que pueden ser objeto de negociación colectiva;
- C. Etapas de la negociación colectiva:
 - C.1) Presentación de un proyecto de contrato colectivo;
 - C.2) Menciones básicas del proyecto;
 - C.3) ¿En qué momento debe presentarse el proyecto de contrato colectivo?;
 - C.4) Comunicación del empleador del hecho de haber recibido un proyecto;
 - C.5) Época en que el empleador debe responder al proyecto presentado;
 - C.6) ¿Qué pasa si el empleador no responde?;
 - C.7) Situaciones que se pueden presentar frente a la respuesta del empleador;
 - C.8) Formalidades para votar la huelga;
 - C.9) Situaciones que se pueden presentar una vez acordada la huelga;
 - C.10) Buenos oficios del inspector del trabajo;
 - C.11) Facultad del empleador de cerrar temporalmente la empresa o lock-out;
 - C.12) Reemplazo de los trabajadores durante la huelga;
 - C.13) Mediación;
 - C.14) Arbitraje laboral;
- D. Del contrato colectivo:
 - D.1) Menciones básicas del contrato colectivo;
 - D.2) Vigencia del contrato colectivo;
- E. Convenio colectivo;
 - E.1) Grupos de trabajadores que se unen para negociar;
 - E.2) Duración del convenio colectivo;
 - E.3) Efectos del convenio.

1) GENERALIDADES

Para continuar con el desarrollo del presente trabajo nos avocaremos a un resumido estudio de las normas del derecho laboral, que le servirán para tener una idea razonablemente clara de todo lo que se puede hacer o no hacer en las relaciones de trabajo con personas.

Podemos ver que en el desarrollo de toda actividad comercial o industrial es relevante conocer ciertos aspectos teóricos y prácticos en relación al derecho laboral, es decir, al conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador. En este sentido, todo empresario debe tener presente que el incorporar personas al trabajo de su empresa puede hacerse en dos formas básicas: 1) Contrato de trabajo; y 2) Prestación de servicios de carácter civil.

2) EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo básicamente es un acuerdo entre dos o más partes para prestar un servicio y pagar por éste, estableciéndose para las partes diversos derechos y obligaciones. Este acuerdo puede ser de naturaleza individual, es decir, entre un empleador y un trabajador; o de naturaleza colectiva, en el cual intervienen uno o más empleadores frente a uno o más trabajadores y una o más organizaciones sindicales.

Antes de revisar los aspectos prácticos del derecho laboral en esta materia, resulta de suma importancia conocer algunos conceptos generales.

Las obligaciones principales que se establecen en el contrato de trabajo son las siguientes:

- El trabajador se compromete a prestar al empleador los servicios determinados que se han acordado, en forma personal, y bajo subordinación y dependencia de éste.

- El empleador se compromete a pagar al trabajador una remuneración determinada como contraprestación por los servicios que éste le presta.

Es importante señalar que el contrato individual de trabajo es un contrato consensual. El contrato existe desde que hay un consenso o acuerdo verbal o escrito entre las partes, y empieza a producir sus efectos desde que el trabajador comienza a prestar los servicios contratados. La escrituración del contrato sólo tiene por finalidad fijar claramente los derechos y obligaciones de las partes y servir de prueba de la existencia de estos derechos y obligaciones, pero el contrato existe desde el momento mismo en que las partes acordaron dar vida a la relación de trabajo (que existe) entre ellos, mucho antes de ponerse por escrito⁴⁰.

Al respecto, el Artículo 7° del Código del Trabajo señala: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la definición anterior podemos concluir que los elementos del contrato individual de trabajo son los siguientes:

Empleador: Persona natural o jurídica (una empresa por ejemplo), que utiliza servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajador: Toda persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.

Relación laboral: Es la que existe entre trabajador y empleador, por la cual el trabajador está obligado a desempeñar una labor y el empleador a pagarle por ésta.

Subordinación y dependencia: Constituye una de las características más importantes de la relación laboral y elemento fundamental para determinar la existencia o no de un contrato de trabajo.

En virtud de lo anterior, podemos señalar que los requisitos básicos para que exista relación laboral son:

- La existencia de dos partes ligadas por un vínculo contractual.

⁴⁰ Ver Jurisprudencia en Anexo II N°1.

- Este vínculo debe ser de subordinación y/o dependencia.
- Debe existir una prestación de servicios personales a cambio de una remuneración.

Por último, debemos hacer expresa mención a uno de los principios más importantes que informan nuestro derecho laboral y que consiste en la irrenunciabilidad de los derechos establecidos dentro de la legislación del trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo. Los derechos que tiene un trabajador no pueden ser renunciados de antemano, existen aunque no sean reconocidos en ninguna parte del contrato, porque corresponden a derechos mínimos para todos los trabajadores establecidos por la ley. Una vez terminado el vínculo contractual, las partes pueden a su voluntad renunciar a cualquier derecho, como por ejemplo, una vez firmado el finiquito, o como parte integrante del mismo.⁴¹

Al respecto, el inciso primero del Artículo 5° del Código del Trabajo señala: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

Teniendo claro estos conceptos, podemos pasar a revisar los aspectos prácticos del contrato individual de trabajo, que constituyen la parte medular de este trabajo.

A. CLASIFICACIÓN

Los contratos de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

Individual o colectivo

El individual es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador.

El colectivo es aquel que celebran uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con uno o más grupo de trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros.

Indefinido y a plazo fijo

El indefinido, como su nombre lo dice, es aquel contrato en que no se especifica su término, se va cumpliendo día a día y requiere para su término de un aviso dado con 30 días de anticipación, que puede sustituirse con el pago de la remuneración correspondiente a ese período. Se presume indefinido además el contrato de un trabajador que prestare servicios discontinuos, en virtud de más de dos contratos a plazo fijo que duren doce meses o más, en un período total de quince meses, contados desde la primera contratación. El contrato a plazo fijo es

⁴¹ Ver Jurisprudencia en Anexo II N°1.

aquel en que se establece de antemano su duración y si alguna de las partes quisiera darlo por terminado antes del plazo, deberá indemnizar a la contraparte por incumplimiento del contrato. Tiene ciertas restricciones, ya que no puede pactarse por más de un año y, si el trabajador sigue prestando servicios con conocimiento del empleador una vez vencido el plazo, el contrato pasa a ser indefinido. Puede renovarse por una vez por un lapso que no puede exceder de un año. Una segunda renovación no es válida y, en ese caso, se transforma en indefinido.

Escrito o verbal

El empleador, dependiendo del caso, tiene 5 o 15 días para escriturarlo. En caso contrario, incurre en una multa. En otros países se acepta el contrato de trabajo verbal, donde ambas partes acuerdan las condiciones del trabajo y confían en la disposición del otro para cumplirlo.

B. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cada vez que un empresario incorpore a un trabajador a su empresa bajo vínculo de subordinación y dependencia, mediando por ende relación laboral, deberá cumplir con las siguientes formalidades (Art. 9 del Código del Trabajo):

- El contrato de trabajo deberá ser escrito antes de cumplirse 15 días de incorporado el trabajador (si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días el plazo será de 5 días).

- Deberá suscribirse en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

- Si el trabajador se negare a firmar el contrato, el empleador deberá enviarlo a la respectiva inspección del trabajo para que este organismo le requiera la firma. Este trámite es muy importante ya que, a falta de contrato escrito, se presume legalmente que las estipulaciones del contrato son las que declara el trabajador.

- El empleador deberá mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato y en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

El contrato de trabajo que se lleve a efecto según la pauta anterior deberá contener a lo menos, las siguientes estipulaciones (Art. 10 del C.T.)⁴²:

⁴² Ver Jurisprudencia en contrato de trabajo tipo en Anexo II N°2.

- Lugar y fecha del contrato;
- Individualización de las partes (nacionalidad, fecha de nacimiento, fecha de ingreso del trabajador);
- Determinación de la naturaleza de los servicios. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- Lugar o ciudad en que se prestan los servicios;
- Monto, forma y período de pago de la remuneración;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo (si la empresa tiene sistema de trabajo por turno, se asumirá lo dispuesto en el reglamento interno);
- Plazo del contrato;
- Demás pactos acordados por las partes;
- Otros beneficios adicionales: casa, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especies o servicios.

Las modificaciones al contrato de trabajo en general deberán constar por escrito y firmadas por las partes al dorso de éste.

Pero existen modificaciones que no es necesario que se encuentren especificadas, como por ejemplo, las que se señalan en los artículos 11 y 12 del C.T. que hablan de los reajustes salariales normales (basta con que se actualicen una vez al año) y el lugar de trabajo o la naturaleza de los servicios, bajo ciertas condiciones.

C. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Otro aspecto importante que debe considerar todo empresario al momento de contratar personal, es la capacidad para contratar. Las reglas generales en esta materia están contenidas en los artículos 13 y siguientes del Código del Trabajo y, en forma resumida, son las siguientes:

- La mayoría de edad legalmente se adquiere al cumplir los 18 años. A partir de esa edad se puede contratar libremente entre empleador y trabajador.
- Los menores de 18 años y mayores de 16 pueden celebrar contratos de trabajo con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno, o a falta de éstos, quien haya tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. La exigencia de

autorización de parte de los mayores, es porque se entiende que velarán por el bienestar de los menores a su cuidado.

- También pueden ser contratados los menores de 16 y mayores de 15, siempre que cuenten con la autorización señalada anteriormente, hayan cumplido con su obligación escolar (actualmente 8° básico), sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo y que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

- En ningún caso los menores de 18 años de edad podrán trabajar más de ocho horas diarias.

- Están prohibidos los trabajos subterráneos a menores de 18 años.

- Está prohibido el trabajo de menores de 18 años en cabarets y establecimientos similares que presenten espectáculos vivos y/o expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse allí mismo (podrán hacerlo los menores que tengan copulativamente la autorización del representante legal y del juez de menores correspondiente).

- Está prohibido el trabajo de menores de 18 años en trabajos o en faenas que requieran fuerzas excesivas o en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

- Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos que se ejecuten entre las 22:00 y las 07:00 horas en establecimientos industriales y comerciales, con excepción de aquellos en que trabajen solamente miembros de la familia a cargo de uno de ellos. Se exceptúan de esta prohibición los varones mayores de 16 años tratándose de trabajos que en razón de su naturaleza deban necesariamente continuarse día y noche.

- En casos calificados y con autorización de su representante legal o del juez respectivo, puede permitirse a los menores de 15 años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares en calidad de artistas, actores, modelos, presentadores, etc.

- Los menores de 21 años pero mayores de 18 pueden ejercer trabajos mineros subterráneos previo examen de aptitud.

Una vez establecida la relación laboral dando cumplimiento a lo señalado precedentemente, será necesario considerar algunos aspectos que son parte del desarrollo mismo del trabajo contratado.

D. LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. También se considerará dentro de la jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le son imputables (Por ejemplo: Labores agrícolas con mal tiempo, descompostura de maquinarias, etc.).⁴³

La jornada de trabajo se puede distribuir en 5 o 6 días, no podrá exceder en ningún caso de 10 horas por día ni de 48 horas semanales. A partir del 1 de enero de 2005 la jornada semanal tendrá un máximo de 45 horas.

Existen, sin embargo, algunas excepciones a esta regla:

- Se podrá extender la jornada hasta en 2 hrs. diarias en los períodos anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades. En cualquier caso, si ese exceso sobrepasa la jornada de 48 hrs. semanales (45 horas a partir de 2005) o la jornada convenida si fuese menor, debe ser pagado como tiempo extraordinario (caso típico de las grandes tiendas que en esas fechas extienden su horario de atención y los trabajadores deben aceptarlo).

No están sujetos al límite de jornada:

- Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores.
- Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.
- Los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en lugar libremente elegido por ellos o aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
- Los contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.
- Personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes -exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-, cuando en todos estos casos el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público. En este caso la jornada diaria es de 12 horas y la distribución de la misma deberá realizarse por un máximo de 5 días a la semana.

⁴³ Ver Jurisprudencia en Anexo II N° 3.

- Además de esta jornada ordinaria de 48 horas semanales, existen las horas extraordinarias⁴⁴, las cuales pueden ser “ pactadas” o “ sin pacto previo”.

Las “pactadas” pueden ser de hasta un máximo de 2 horas por día, que se pagarán con un recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben liquidarse y pagarse junto con las remuneraciones ordinarias. Sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses.

Las “sin pacto previo” se considerarán como extraordinarias y son aquellas que exceden la jornada pactada, siempre que estas horas estén en conocimiento del empleador.

Para efectos de controlar las horas trabajadas (ordinarias o extraordinarias), el empleador o empresario deberá llevar un registro, que consistirá en un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro. También se ha establecido que podrá llevarse un registro por cualquier otro sistema técnico aprobado por la Dirección del Trabajo (Por ejemplo: sistema computacional).

D.1) JORNADA PARCIAL

Se podrán pactar contratos con jornada a tiempo parcial, que corresponden a aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria.

Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior vigente.

Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla la ley laboral para los trabajadores de tiempo completo.

D.2) DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DIARIA

Según el Artículo 34 del Código del Trabajo, la jornada se dividirá en 2 partes, dejándose a lo menos media hora para colación (casos especiales de choferes, comercio, naves pesqueras, gran minería).

D.3) DESCANSOS SEMANALES

La ley señala que los días domingo y aquéllos declarados festivos serán de descanso, salvo respecto de actividades autorizadas para trabajar en esos días.

⁴⁴ Ver Jurisprudencia en Anexo II N°4.

Existen numerosas actividades que la ley faculta para exceptuarse del descanso dominical.

Por ejemplo, las empresas de servicios cuya detención causaría grave daño a toda la comunidad (Chilectra S.A., Emos, MetroGas y, en general, todas las empresas que prestan servicios básicos). La regla general es que no se puede distribuir la jornada ordinaria de forma que se incluya el domingo o festivo, salvo caso de fuerza mayor. Si la Dirección del Trabajo establece fundadamente que no era fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa.

Las excepciones a esta regla están contenidas en el Artículo 38 del Código del Trabajo y se le aplica a los trabajadores que se desempeñen en las siguientes actividades:

- Reparaciones de deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, cuya reparación sea impostergable;
- Aquellas que por su naturaleza exigen continuidad o razones técnicas y, de detenerse, producirían notables perjuicios;
- Aquellas que por su naturaleza sólo pueden ser realizadas en estaciones o períodos determinados;
- Trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
- Aquellas desarrolladas a bordo de naves;
- Las faenas portuarias;
- Comercios y servicios que atiendan público directamente, respecto de los trabajadores que realicen la atención y según la modalidad del establecimiento.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo en forma que incluya domingos y festivos.

Estas empresas deberán pagar como extraordinarias las horas que excedan de la jornada laboral. En compensación, las empresas deberán otorgar un día de descanso a la semana por cada domingo y otro por cada festivo que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos pueden ser comunes o por turnos para no paralizar labores.

Asimismo, en establecimientos de comercio y servicios que atiendan público y en aquellos casos en que se requiera continuidad por la naturaleza de los procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen

o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, al menos dos de esos días en el respectivo mes calendario, deberán ser domingo. La excepción está dada por las personas contratadas por 30 días o menos, los contratados por una jornada no superior a 20 horas semanales o los contratados exclusivamente para trabajar los sábados, domingos o festivos (caso típico de los trabajos “Part-Time” en grandes tiendas), o aquellos contratados sólo para épocas determinadas (Navidad o Fiestas Patrias).

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de estas normas, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

El control de los descansos corresponderá a la Dirección del Trabajo, a Carabineros de Chile o a Inspectores Municipales, que ante una irregularidad deberán hacer la denuncia ante la respectiva Inspección del Trabajo.

E. FERIADO ANUAL

El Artículo 67 del Código del Trabajo declara que los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles.

Adicionalmente, se agrega en el Artículo 68 que los trabajadores con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tienen derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados.

Para efectos del feriado, se considerará inhábil el sábado.

El feriado debe ser continuo, pudiendo fraccionarse el exceso de diez días hábiles.

El feriado puede acumularse hasta por 2 períodos. Si el trabajador ya ha acumulado 2 períodos sin tener sus vacaciones, el empleador debe otorgarle el primero de los períodos antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

La remuneración ha de ser íntegra, es decir, el total de la remuneración que le corresponde (la remuneración no puede ser fraccionada), por lo que si ésta es fija, se considera el sueldo efectivo convenido, el sueldo completo. Si es variable, se considerará el promedio de los 3 últimos meses. Y, finalmente, si estuviere constituido por parte fija y parte variable, será lo anteriormente dicho para la parte fija y promedio en la parte variable.

Ejemplo:

Un chofer recibe un sueldo fijo de \$100.000, más variable por corte de boletos. Si durante los 3 meses anteriores a su feriado recibió en promedio

\$50.000 más en cada mes, sobre esa base debe calcularse lo que se le debe pagar por concepto de feriado. En este caso, la base sería \$150.000 de ingreso mensual. Además, deberán pagarse durante el feriado toda remuneración o beneficio que corresponda y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra. El feriado no es compensable en dinero por regla general, ya que lo que se procura es proporcionar descanso al trabajador, aunque existen las siguientes excepciones:

- El trabajador cuyo contrato termina antes de tener cumplidos los requisitos para obtener su feriado, debe pagársele el feriado proporcional correspondiente.

- El trabajador cuyo contrato termina antes de completar un año de servicio, debe percibir una indemnización proporcional al tiempo servido entre su contratación y el término de sus funciones.

Carecen de este beneficio los trabajadores de empresas o establecimientos que por la naturaleza de las actividades que desarrollan dejan de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que la interrupción no sea inferior al tiempo del feriado y que durante ese tiempo se haya disfrutado normalmente de remuneración.

Otra forma de otorgar el feriado anual es aquella en que los empleadores proceden anualmente a un cierre de al menos 15 días hábiles, permitiendo de esta manera que su personal disfrute el feriado en forma colectiva. En este caso si el trabajador no cumplió con los requisitos para obtener el feriado, se entiende que éste se le adelanta.

Por último, debemos mencionar la institución del permiso parental. Se entiende por tal, el día de permiso pagado que se le debe dar al trabajador en caso de nacimiento y muerte de un hijo o muerte del cónyuge. Este día de permiso pagado es adicional al feriado anual y es independiente del tiempo de servicio. Además, debe hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que les da origen.

F. LAS REMUNERACIONES

Se entiende por éstas la contraprestación en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero, que debe percibir el trabajador de parte del empleador, por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de:

- Movilización.
- Pérdida de caja.
- Desgaste de herramientas.
- Colación.
- Viáticos.

- Prestaciones familiares legales.
- Indemnización por años de servicios establecida en el Artículo 163 del Código del Trabajo y las demás procedentes al extinguirse la relación laboral.
- Devoluciones de gastos por causa del trabajo.

F.1) PRINCIPALES REMUNERACIONES

Las principales remuneraciones son las siguientes:

Sueldo: Estipendio fijo en dinero, pagado en períodos iguales, determinado en el contrato de trabajo por la prestación de servicios.

Sobresueldo: Remuneración de horas extraordinarias.

Comisión: Porcentaje sobre el precio de ventas, compras u otras operaciones.

Participación: Proporción en las utilidades de un negocio o empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

Gratificación: Parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

F.2) CARACTERÍSTICAS GENERALES

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, pieza, medida u obra, pero en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada, sin exceder de un mes y si nada se dice en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada (temporeros agrícolas, albañiles, obreros, etc.).

El monto mínimo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual fijado por la autoridad.

En el caso de los trabajadores remunerados por día, existe lo que se denomina el pago de la semana corrida, consistente en el derecho al pago de los domingos y festivos siempre que se haya cumplido debidamente la asistencia durante los días de la jornada laboral.

Esto también se aplica a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso dominical.

Por este motivo es que en la actividad agropecuaria se usa mucho este sistema, ya que si los trabajadores se ausentan un día de trabajo, no pierden solamente éste, sino que pierden la proporción del sueldo del domingo en la función de la proporción que represente el o los días de asistencia en la semana.

F.3) GRATIFICACIONES

Las gratificaciones constituyen una prestación equivalente a una parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. El empleador está obligado a pagar gratificaciones, sólo en caso de que existan utilidades.

Las gratificaciones pueden ser objeto de una negociación individual o colectiva del trabajo, pero no pueden ser inferiores a la gratificación legal.

Para el pago de la gratificación legal el empleador deberá pronunciarse por alguna de las siguientes dos alternativas:

1. Sistema de prorrateo entre los trabajadores en proporción a su remuneración y a su permanencia en la empresa del 30% de las utilidades del respectivo ejercicio descontado interés del 10% calculado sobre el capital propio del empleador (Artículo 47 del Código del Trabajo).

2. Sistema de abono del 25% de las remuneraciones devengadas en el ejercicio, con tope legal de 4,75 ingresos mínimos mensuales (Artículo 50 del Código del Trabajo).

Aquellos trabajadores que no alcanzaron a completar un año de servicios, tienen derecho a percibir una gratificación proporcional a los meses efectivamente trabajados.

La modalidad más utilizada es la del N°2 porque libera a la empresa del riesgo de una revisión tributaria solicitada por los trabajadores disconformes con el balance de la empresa.

F.4) NORMA SOBRE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Según el Artículo 54 del Código del Trabajo, las remuneraciones se estipularán y pagarán en la moneda usada en el país o de curso legal, sin perjuicio de las regalías en especie de las que gocen trabajadores agrícolas y empleados de casa particular. Ejemplos típicos son las cajas de mercadería que se entregan en ciertas fechas del año como aguinaldo.

A petición del trabajador, se podrá pagar en cheque o vale vista bancario a su nombre, debiendo entregarse un comprobante (liquidación de sueldo) con indicación de lo pagado, de cómo se llegó a esa cantidad y las deducciones

legales. Actualmente es muy usada la modalidad de depósito bancario retirable con tarjetas desde los cajeros automáticos.

El Artículo 56 expresa que las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo (entre lunes y viernes), en el lugar que el trabajador presta servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

El Artículo 57 señala que las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social son inembargables hasta la suma de 56 Unidades de Fomento.

Tratándose de pensiones alimenticias decretadas judicialmente, hurto o robo cometido por el trabajador contra el empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su cargo, podrán embargarse hasta el 50 % de las remuneraciones.

El Artículo 58, modificado por la Ley 19.250, expresa que el empleador deducirá de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, cuotas sindicales fijadas en conformidad a la ley, obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

A petición escrita del trabajador, el empleador deberá descontar cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios y las que se hayan convenido para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda (no pueden exceder del 30% de la remuneración total).

Sólo con acuerdo escrito del empleador y del trabajador podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados destinados a otros pagos, los que no pueden exceder del 15% de la remuneración total.

En el contrato puede establecerse una cantidad que el trabajador asigne para que sea pagada a una persona distinta, como por ejemplo para mantención de su familia. La mujer casada puede percibir hasta el 50 % de la remuneración del marido declarado vicioso por el Juez de Letras del Trabajo. En ambos casos el empleador está obligado a hacer los descuentos y pagar las sumas directamente a la persona beneficiada con esta orden.

En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren deben ser pagadas a la persona que se hizo cargo de los funerales hasta la concurrencia del costo de los mismos.

F.5) CONTROL DE LAS REMUNERACIONES

Para hacer expedito el control del pago de remuneraciones, se obliga a todo empleador con 5 o más trabajadores, a llevar un libro auxiliar de remuneraciones que debe ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

G. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La protección a la maternidad está contenida en los Artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo. En resumen, los beneficios que se establecen son básicamente los siguientes:

a) Las trabajadoras tienen derecho irrenunciable a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él.

b) Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto que quede, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Artículo 201 y tendrá derecho al subsidio del Artículo 198 (totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba).

c) El empleador debe conservar a la mujer trabajadora su puesto de trabajo durante los períodos indicados en la letra a) precedente, así como por el período de un año después de expirado el descanso postnatal de maternidad. Durante todos los períodos indicados pre y post nacimiento y los 12 meses siguientes a este último, la trabajadora goza de fuero y no puede ser despedida sino con autorización del juez y siempre que concurra una causal legal. Esta protección se denomina “fuero maternal”.

d) Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario.

e) Si el parto se produjere después de las 6 semanas consideradas como prenatal, el post-natal se entenderá prorrogado, es decir, las 12 semanas se cuentan desde el parto.

f) Si por causa del parto se produjere alguna enfermedad que le impidiese a la mujer trabajadora volver al trabajo, el descanso puerperal se prolongará por el período que fije la autoridad médica pertinente.

g) Para hacer uso del descanso maternal sólo basta presentar un certificado médico que acredite que el embarazo ha llegado al período requerido.

h) La mujer que se encuentre en sus períodos de descanso pre y post natal recibirá un subsidio equivalente a su sueldo bruto al que se le descuentan las imposiciones.⁴⁵

i) La madre tiene derecho a disponer de dos porciones de tiempo que, en su conjunto, no excedan de una hora al día, para dar alimento a su hijo cuando lo ha dejado en salas anexas e independientes del local de trabajo.

⁴⁵ En estos momentos se está tramitando en el Congreso un Proyecto de Ley que modifica el permiso maternal.

Para la Dirección del Trabajo, este derecho solamente es posible ejercerlo cuando el empleador está obligado a mantener sala cuna, porque el Artículo 206 del Código del Trabajo que otorga el beneficio es una norma complementaria del Artículo 203, que impone la obligación de mantener sala cuna.

j) El derecho a sala cuna se encuentra establecido en el Artículo 203 del Código del Trabajo, el cual dispone la obligación de todo empleador, cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras, de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimento.

H. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La terminación del contrato de trabajo se produce cuando se rompe la relación laboral entre empleador y trabajador por alguna de las causales que la legislación laboral comprende y establece.

Existen distintas causas por las cuales puede terminar el contrato de trabajo, las que se encuentran contenidas en el Código respectivo:

a) Causales subjetivas en que actúa la voluntad de una o de las dos partes:

Como subjetivas podemos considerar el acuerdo de las partes y la renuncia del trabajador, contenidos en los números 1 y 2 del art. 159 respectivamente y desahucio del empleador en casos calificados que se señalan en el art. 161 inc. 2°.

b) Causales objetivas en las que no actúa la voluntad de las partes:

Como objetivas podemos considerar a todas aquellas que corresponden a hechos ajenos a la voluntad de las partes, como la muerte del trabajador, el caso fortuito o fuerza mayor .

La importancia de esta clasificación reside en que si el contrato de trabajo termina por una razón objetiva, por norma general no procede pago de desahucio, ni indemnización por años de servicio, salvo aplicación injustificada de las causales.

Por el contrario, si termina por voluntad del empleador, éste debe pagar la indemnización por años de servicio (equivalente a un mes por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados para el mismo empleador con un tope de 11 meses y 90 Unidades de Fomento, Artículo 172 del Código del Trabajo) y además debe dar un aviso con 30 días de anticipación o pagar el equivalente a un mes de remuneración.

Igualmente debe hacerlo así si invoca la causal de necesidades de la empresa o da término al contrato sin invocar causal alguna.

Resulta importante señalar que si se invoca alguna causal objetiva de despido y ésta es calificada como improcedente por el tribunal respectivo, el empleador deberá pagar los conceptos anteriormente indicados con los recargos que el mismo tribunal determine.

Existen circunstancias especiales a considerar antes de la terminación del contrato de trabajo.

a) Fuero: Gozan de fuero los siguientes trabajadores: trabajadoras embarazadas y las que se encuentran trabajando después del parto (hasta 12 meses después del post natal); los directores sindicales y dirigentes de federaciones, confederaciones y centrales; los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva; trabajadores acogidos a licencia médica; un trabajador miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad; los delegados sindicales y los delegados del personal; y el trabajador que efectúa el servicio militar. Esto quiere decir que el empleador sólo podrá terminar el contrato de trabajo con un trabajador que goce de fuero cuando un tribunal competente lo autorice y que sólo podrá darse en casos determinados por la ley laboral.

b) Finiquito: El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo de las partes deben constar por escrito. Además, debe ser firmado por el trabajador, el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo (si lo hay) o ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario de la localidad, el oficial del registro civil o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 (vencimiento del plazo del contrato; conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; caso fortuito o fuerza mayor; falta de probidad; vías de hecho del trabajador en contra del empleador; necesidades de la empresa; etc.), los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por el trabajador, deberán requerir al empleador que acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido.

Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. En otras palabras, el contrato subsiste con todas las obligaciones.

c) Indemnización: Las indemnizaciones pagadas al trabajador no constituyen renta, por lo tanto, no tributan ni son imposables para efectos de seguridad social.

I. RÉGIMEN PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

En esta materia nos referiremos sólo a los sistemas de pensiones establecidos en el DL 3.500 de régimen previsional y seguridad social, sin desmerecer la importancia del sistema antiguo que aún sigue vigente para aquellos trabajadores que voluntariamente decidieron permanecer en él al momento de entrar en vigencia la reforma previsional de 1981.

I.1) ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Las administradoras de fondos de pensiones, conocidas generalmente como AFP, son empresas privadas que administran un sistema de pensiones creado en 1980 por el Decreto Ley 3500, basado en la capitalización individual de dinero efectuado en estas instituciones, que tienen por objeto administrar los fondos, y otorgar y administrar los beneficios y demás prestaciones establecidas en el Decreto Ley ya indicado.

Los principales beneficios previsionales son los siguientes:

a) Pensión de vejez: Se otorga a los afiliados que cumplen 65 o 60 años de edad, si son hombres o mujeres respectivamente. A partir de ese momento, ellos pueden disponer del saldo de su cuenta de capitalización individual, optando por alguna de las siguientes formas de pensión:

- Renta vitalicia inmediata.
- Renta temporal con renta vitalicia diferida.
- Retiro programado.
- Renta vitalicia inmediata con retiro programado.

b) Pensión de invalidez: Se otorga a los afiliados que, sin cumplir los requisitos para obtener pensión de vejez, sufren una determinada pérdida en su capacidad de trabajo. Esta pérdida puede ser total o parcial dependiendo del grado de incapacidad que tengan. Invalidez total es aquella en que el menoscabo representa al menos dos tercios de su capacidad de trabajo. Invalidez parcial es aquella en que el menoscabo es mayor al 50% y menor a los dos tercios de la capacidad de trabajo.

c) Pensiones de sobrevivencia: Corresponden a pensiones que se entregan a:

- Al cónyuge sobreviviente.
- Al cónyuge sobreviviente inválido parcial o total.

- A los hijos que sean solteros y menores de 18 años de edad. Pueden ser mayores de 18 y menores de 24, pero han de ser estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.

- A los hijos solteros inválidos parciales o totales cualquiera que sea su edad, pero la invalidez debe haberse producido antes de haber cumplido los 18 o 24 años según corresponda e independiente de ser antes o después del fallecimiento del afiliado.

d) Cuota mortuoria: Es aquella cantidad que se entrega a una persona que, unida o no por algún vínculo o parentesco con el afiliado, acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral. Esta cuota mortuoria tiene un límite de 15 UF.

e) Otros beneficios: Además, los trabajadores afiliados a una AFP (también los del INP) tienen derecho a asignaciones familiares, subsidio de cesantía, prestaciones de salud y todos aquellos beneficios que ordenen las disposiciones legales pertinentes.

Asimismo, las AFP tienen otro tipo de prestaciones que ofrecer a sus afiliados, tales como:

- Cuenta de ahorro voluntaria: Es una cuenta independiente de la Cuenta de Capitalización Individual. El afiliado opta por efectuar depósitos en ella, en forma completamente voluntaria y tiene por objeto ahorrar, obtener una ganancia y disponer libremente de ese ahorro y su ganancia.

- Cuenta de ahorro de indemnización: es aquella en la que se depositaron porcentajes destinados a indemnizaciones. Ejemplo: trabajadoras de casa particular.

- Depósitos convenidos con el empleador: consiste en depósitos directos a la cuenta del afiliado por sumas que éste haya convenido con su empleador, con el objeto de incrementar el capital para financiar una pensión de vejez. Este dinero no se descuenta de la remuneración imponible -como los aportes voluntarios- por lo que está exento de impuesto. Tampoco tiene un mínimo o un máximo mensual y puede pagarse por una sola vez o periódicamente. A su vez, no se pueden realizar retiros durante la vida laboral activa (anticipadamente) como ocurre con los aportes voluntarios, aunque sí se pueden retirar como excedentes de libre disposición (una vez que la persona se pensiona y queda con un excedente).

- Cotización voluntaria: Son los aportes adicionales al 10% de cotización obligatoria de la AFP que son depositados para incrementar la pensión (con un máximo de 50 UF mensuales) y que permiten un ahorro tributario. Se realiza en una AFP. Permite retiros durante la vida laboral activa y la pueden realizar tanto trabajadores dependientes como independientes e incorporados al INP.

- Depósito de ahorro previsional voluntario: Aportes adicionales al 10% de cotización obligatoria de la AFP que son depositados para incrementar la pensión (con un máximo de 50 UF mensuales) y que permiten un ahorro tributario. Se efectúa en AFPs y en cualquiera de las otras instituciones autorizadas, como los bancos, compañías de seguros y fondos mutuos, entre otras. Permite retiros durante la vida laboral activa y lo pueden realizar tanto trabajadores dependientes como independientes e incorporados al INP.

- Excedente de libre disposición: Se entiende por tal el saldo disponible para el afiliado después de pensionarse, del que puede disponer libremente el afiliado.

- Herencia: Corresponde a los fondos acumulados en la cuenta del afiliado que hayan quedado a la fecha de su fallecimiento, siempre que cuente con beneficiarios de pensiones de sobrevivencia.

Se entiende por afiliación la relación jurídica que se produce entre un trabajador y el sistema de pensiones. Esta relación origina derechos y obligaciones para el trabajador y para la administradora, en especial, el derecho a los beneficios y la obligación de cotizar.

Las características de la afiliación son:

- Obligatoria: Respecto de los trabajadores dependientes.

- Voluntaria: Respecto de los trabajadores independientes (se considera tal a toda persona natural que ejerce una actividad por la que obtiene un ingreso y no está subordinada a un empleador).

- Única: Porque el sistema en sí es único, lo que significa que las normas que lo rigen son generales para todos, independiente de la administradora en que cada uno de los afiliados se encuentre.

- Permanente: Porque una vez iniciada subsiste durante toda la vida del afiliado, a no ser que éste se desafilie.

- Automática: Porque a partir del 1° de enero de 1983, por el solo hecho de iniciar labores de trabajador dependiente nace la obligación de afiliarse al sistema.

I.2) ISAPRES

Las instituciones de salud previsional, más conocidas como Isapres, son aquellas cuya función es ofrecer prestaciones médicas de manera particular y bonificar por atenciones hospitalarias determinadas de acuerdo a un contrato.

Funcionan como una alternativa al sistema público (Fonasa) y se supone que debieran cubrir al menos las mismas prestaciones que ofrece Fonasa.

Están orientadas a todos los trabajadores dependientes, los que deben cotizar un mínimo equivalente al 7% de la remuneración imponible con un tope de 60 U.F.

Las prestaciones gratuitas que debe ofrecer por el solo hecho de cotizar el 7% del sueldo son:

- Examen de medicina preventiva.
- Control de embarazo y puerperio, hasta el sexto mes de nacimiento del hijo.
- Control de salud del niño sano.

Dependiendo de la cotización, existen otras prestaciones que se ofrecen:

- Subsidios.
- Medicina curativa hospitalaria y ambulatoria.
- Atención dental propia.

J. ÓRGANOS E INSTITUCIONES FISCALIZADORAS

J.1) LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo es un servicio público que tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Controlar y fiscalizar el cumplimiento del Código del Trabajo y demás leyes laborales y previsionales tanto a favor del empleado como del empleador.
- Señalar mediante dictámenes escritos cómo debe aplicarse el Código del Trabajo y demás leyes laborales para aclarar cualquier duda de interpretación que pudiese aparecer respecto de una norma.
- Entregar información a trabajadores y empleadores sobre el contenido y la forma de aplicación del Código del Trabajo y de las demás leyes laborales y dar respuesta a las consultas, dudas o problemas que se produzcan en el trabajo, en relación con la aplicación del Código y leyes sobre relaciones de trabajo.

Estas funciones se realizan a través de sus diversos Departamentos, Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, repartidas por todo el país.

J.2) LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

Se debe acudir a una Inspección del Trabajo si se necesita:

a) Obtener información, orientación y certificaciones relacionadas con la legislación laboral y previsional.

b) Presentar una denuncia por incumplimiento del trabajador de normas laborales y de lo pactado en el contrato.

c) Dejar constancia de hechos derivados del incumplimiento del trabajador, sin que se traduzca en una visita de fiscalización.

d) Pedir que se tenga por ratificada una renuncia voluntaria o un finiquito de contrato de trabajo.

e) Pedir la presencia de un ministro de fe para todos los casos en que lo exige la ley, como por ejemplo, votaciones dentro de la negociación colectiva, etc.

K. CONTRATO A HONORARIOS

Se trata de una convención que regula una prestación de servicios de carácter civil o comercial pero no laboral, esto es, no se rige por las normas del Código del Trabajo, por tanto, éstas no le son aplicables.

Sus características fundamentales son:

- Se acuerda libremente entre las partes.

- Su tiempo de duración es el necesario para la realización del servicio que le dio origen.

- No hay descuentos previsionales.

- Quien recibe el servicio retiene el 10% del monto acordado por concepto de impuesto a la renta, otorgando el prestador del servicio la respectiva boleta de servicios. Dicho porcentaje lo debe enterar el retenedor por cuenta del prestador del servicio.

Si el contrato es a honorarios pero en la práctica se debe cumplir horario y está bajo subordinación y dependencia, ello da origen a un contrato de trabajo, con todas las consecuencias que ello implica.

- CONCEPTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El contrato de prestación de servicios es un contrato por el cual una parte (contratante) y una persona (contratado o prestador) se comprometen, el prestador a realizar un trabajo determinado, que en esencia es intelectual (ya que se trata de prestación de servicios, aunque también puede usarse para otro tipo de servicios, como la construcción o reparación de cosas) y el contratante se compromete a pagar por este servicio un precio determinado.

El contrato de prestación de servicios no involucra una relación laboral con vínculo de subordinación y dependencia, lo que se traduce en que queda fuera de la regulación de la legislación laboral, permitiendo mayor flexibilidad para quien contrata los servicios. Sin embargo, si la contratación bajo esta modalidad se usa para eludir la aplicación de las normas laborales se corren graves riesgos de incurrir en altos costos por concepto de morosidad previsional.

De esta manera, constituye un contrato muy utilizado. Sin embargo, es necesario tener en cuenta los riesgos que a su vez se pueden producir, como accidentes del trabajo, multas, reajustes e intereses por mora previsional e indemnizaciones altísimas.

L. PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL DERECHO LABORAL

¿Qué debo hacer si un trabajador se niega a firmar el contrato de trabajo?

El empleador debe enviar el contrato a la Inspección del Trabajo para que ésta le requiera la firma. Si el trabajador insiste en la negativa de firmar, puede ser despedido sin indemnización.

¿Debe el empleador escriturar el contrato y en qué plazo?

- El Código del Trabajo señala que el empleador debe poner por escrito el contrato de trabajo dentro del plazo de 15 días desde que el trabajador se incorpora a su trabajo, otorgándole una copia de éste al trabajador.

- Es importante señalar que hay dos casos especiales: Si se celebra un contrato por obra, trabajo o servicio determinado (trabajo a trato) o un contrato de duración inferior a 30 días, la escrituración de dicho contrato debe hacerse dentro de un plazo de 5 días. Si su contrato es de trabajador agrícola o de temporada, éste deberá escriturarse en 4 ejemplares.

¿ Qué debo hacer si no es posible aplicar un sistema de registro de asistencia o reloj control para los trabajadores?

Como empleador, debe solicitar a la Inspección del Trabajo que establezca y regule algún sistema especial de control de las horas de trabajo y de cómo se determinarán las remuneraciones correspondientes al servicio prestado.

¿Qué situaciones no dan origen a un contrato de trabajo?

1. - Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público (Art. 8° inciso 2).

2. - Tampoco dan origen a contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional (Art. 8° inciso 3).

3. - Tampoco hace presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma discontinua o esporádicamente a domicilio (Art. 8° inciso 2°).

¿Se pueden hacer cambios al contrato de trabajo?

No existe inconveniente para que se acuerde entre el empleador y el trabajador una modificación de una cláusula del contrato de trabajo por un plazo determinado, para continuar rigiendo la cláusula original una vez vencido dicho plazo. Asimismo, las partes pueden libremente modificar en forma permanente las condiciones del contrato de trabajo, pero siempre que sea de común acuerdo y respetando la legislación vigente.

La mayoría de las modificaciones deben constar por escrito en el reverso del contrato o en un documento anexo y deben ir firmadas por el empleador y el trabajador.

¿Puede firmar el contrato de trabajo alguien distinto del empleador?

El contrato de trabajo tiene pleno valor si ha sido firmado por una persona distinta, siempre que haya sido nombrado por el empleador para firmar los contratos de trabajo en su representación.

También pueden firmar con pleno valor los contratos de trabajo en representación del empleador, según dispone el Código del Trabajo, el gerente, el capitán del barco y, en general, la persona que dirige o administra la empresa por cuenta o a nombre del empleador.

3) **DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Hasta la última reforma laboral de octubre de 2001, los tipos o clases de organizaciones sindicales estaban taxativamente establecidas en la ley, es decir, sólo existían las que expresamente regulaba la ley.

Sin embargo, la reforma dejó abierta la posibilidad de crear otro tipo de organizaciones sindicales, como podrían ser a vía de ejemplo, sindicatos de carácter territorial vinculados a una comuna, provincia o región.

Además, la citada reforma incorporó un conjunto de nuevas disposiciones en diversas materias, como ministros de fe, quórum, fuero, etc. El conocimiento básico de esta normativa es conveniente y necesario para un empresario PYME, en el caso de verse enfrentado a la posible constitución de un sindicato de los trabajadores de su empresa.

A. CLASIFICACIÓN

Las organizaciones sindicales pueden, entre otras, ser las siguientes:

Sindicato de empresa: Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

Sindicato interempresa: Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

Sindicatos de trabajadores independientes: Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

B. QUÓRUM NECESARIO PARA LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

a) Empresas con 50 o menos trabajadores.

Se requiere un mínimo de 8 trabajadores, sin importar el porcentaje que representen en la misma. Así, por ejemplo, en una empresa con 20 trabajadores con sólo 8 de ellos podrán formar un sindicato.

b) Empresas con más de 50 trabajadores:

b.1) Empresas con más de 50 trabajadores donde existe sindicato vigente.

Se requiere de un mínimo de 25 trabajadores, que representen a lo menos el 10% del total de los trabajadores que presten servicio en la empresa.

b.2) Empresas con más de 50 trabajadores donde no existe sindicato vigente.

La organización sindical que se constituya requiere de un mínimo de 8 trabajadores, sin importar el porcentaje que representen. Estos tendrán un plazo de un año para reunir el quórum que exige la ley, esto es, un mínimo de 25 trabajadores que representen al menos un 10% de los trabajadores de la empresa. Por ejemplo, en una empresa con 250 trabajadores, se requieren 25 para constituir el sindicato, pero como no existe sindicato vigente, podrá formarse con 8 trabajadores y, en el transcurso de un año, deben ingresar a la organización la cantidad suficiente para enterar los 25. Si ello no ocurre, caduca por el solo ministerio de la ley, la personalidad jurídica del sindicato.

c) Empresas con más de un establecimiento.

El sindicato se podrá constituir en cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% de los dependientes de ese establecimiento.

C. FUERO LABORAL

El fuero laboral es una protección especial que la ley otorga a determinadas personas tanto en el proceso de constitución del sindicato como a los integrantes de las directivas del mismo, que impide su despido, a menos que el empleador entable un juicio de desafuero ante el tribunal competente y obtenga un fallo favorable.

C.1) ¿QUIÉNES GOZAN DEL FUERO SINDICAL?

a) Trabajadores que participan en la constitución del sindicato.

Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan de fuero hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva. Este fuero no excederá de 15 días.

b) Directorio.

Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical (1, 3, 5, 7 y 9 integrantes dependiendo del número de trabajadores que reúna el directorio) gozarán de fuero. Sin embargo, ese fuero

cesará si el depósito en la Inspección del Trabajo del acta de la asamblea constitutiva no se realiza dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de ésta.

Los trabajadores de sindicatos de empresa, establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales que sean candidatos a directores, gozarán del fuero desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. La comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a 15 días de aquél en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en que debió celebrarse aquélla.

El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución, la nómina del directorio y quiénes dentro de él gozan de fuero, dentro de los 3 días laborales siguientes al de su celebración. Esta misma nómina será comunicada cada vez que se elija nuevo directorio sindical.

c) Delegado sindical.

El delegado sindical es el representante de los trabajadores de una empresa que están afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios. No habrá derecho a elegir delegado si se hubiere elegido a uno de ellos como miembro del directorio del respectivo sindicato.

Si fueren 25 o más trabajadores, se elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales.

Si son menos de 25 trabajadores, pueden elegir sólo un delegado.

Los delegados gozan de fuero igual que el directorio del sindicato. Su designación será comunicada a la administración de la empresa en los mismos términos que la comunicación del directorio.

En el caso de los sindicatos de trabajadores transitorios el fuero del o los delegados se extingue con la conclusión del plazo o de la faena para la cual fueron contratados.

C.2) DURACIÓN DEL FUERO

El fuero de los directores y delegados sindicales durará desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban

hacer abandono del cargo o por el término de la empresa en el caso de los contratados por obra o faena.

C.3) EFECTOS DEL FUERO DE DIRIGENTES SINDICALES Y DELEGADOS DE PERSONAL

El principal efecto es la imposibilidad de despido sin solicitud de desafuero previo, procedimiento que se realiza ante los tribunales.

Además, el empleador no podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse.

Tampoco podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajador.

D. PERMISOS ESPECIALES DE DIRIGENTES SINDICALES Y DELEGADOS DE PERSONAL

D.1) PERMISO PARA CUMPLIR FUNCIONES FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

A los directores del sindicato y delegados de personal se les deben otorgar los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 6 horas semanales por cada director, ni a 8 tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de estos permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario y cada director podrá ceder a 1 o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

El tiempo de los permisos se entenderá trabajado, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder.

D.2) PERMISO PARA EXCUSARSE DE LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR SERVICIOS

Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, podrán -conservando su empleo- excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador, siempre que sea por un lapso no inferior a 6 meses y hasta la totalidad del tiempo de su mandato. (La obligación de conservar su empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.)

D.3) PERMISO HASTA UNA SEMANA EN EL AÑO CALENDARIO

Los dirigentes y delegados sindicales podrán, en conformidad a los estatutos, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En todos estos casos, los dirigentes y delegados comunicarán por escrito al empleador, con 10 días de anticipación a lo menos, la circunstancia en que harán uso de estas facultades.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante estos permisos, serán pagadas por la respectiva organización sindical.

No obstante, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones.

4) NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La definición del Código del Trabajo es la siguiente:

“Es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.”

A. ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN LA NEGOCIACIÓN?

Pueden negociar los sindicatos y grupos de trabajadores.

Los trabajadores participarán representados por una comisión negociadora, la que estará integrada por el directorio del sindicato -si fuere un sindicato el que negocia- o por los directores de todos ellos, si negocia más de uno.

El empleador participará representado por sus apoderados.

Además, las partes podrán designar asesores, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

No podrán negociar colectivamente:

- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para una obra o faena transitoria o de temporada.

- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados que estén dotados de facultades generales de administración.
- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa ejerzan un cargo superior de mando e inspección, que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

B. MATERIAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y en general a las condiciones comunes de trabajo.

No podrán ser materia aquéllas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

C. ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

C.1) PRESENTACIÓN DE UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa. (Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo. Todas las negociaciones deberán tener lugar durante un mismo período.)

Para preparar el proyecto, el sindicato o grupo negociador podrá solicitar los antecedentes indispensables para prepararlo y el empleador estará obligado a entregar a lo menos los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de la mano de obra del mismo período. Además, la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, salvo la que sea considerada confidencial.

Esta información será solicitada al empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente y, si no existiere uno, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

C.2) MENCIONES BÁSICAS DEL PROYECTO

- Las partes a quienes haya de involucrar.

- Las cláusulas que se proponen.
- El plazo de vigencia del contrato.
- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

C.3) ¿EN QUÉ MOMENTO DEBE PRESENTARSE EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

Para saber la época precisa, debemos distinguir:

a) Existe contrato colectivo vigente

El proyecto deberá presentarse no antes ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. En todo caso, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por 60 días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar y, al mismo tiempo, deberá fijarse la fecha de la futura negociación. (Del acuerdo deberá enviarse copia a la Inspección del Trabajo respectiva).

b) No existe contrato colectivo anterior

El proyecto podrá presentarse en cualquier momento.

c) Trabajadores que no participaron en los contratos colectivos y los que ingresaron a la empresa con posterioridad

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato vigente, podrán presentar proyectos al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste, con la antelación de 45 días ya señalada.

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hay contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de 6 meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido en su totalidad las estipulaciones del contrato colectivo vigente.

d) Facultad del empleador

El empleador podrá declarar que uno o más períodos, que en su conjunto cubran un plazo máximo de 60 días en el año calendario, no sean aptos para iniciar negociaciones. Esta declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato, y cubrirá el período comprendido

por los 12 meses siguientes a aquél y deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

C.4) COMUNICACIÓN DEL EMPLEADOR DEL HECHO DE HABER RECIBIDO UN PROYECTO

El empleador, dentro de los 5 días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo.

Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubiesen presentado el proyecto y se entenderá que hay acuerdo de las partes para que los demás trabajadores mantengan su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo.

Una vez efectuada la comunicación a los demás trabajadores de la empresa del hecho de haberse presentado un proyecto, ellos tendrán un plazo de 30 días para presentar nuevos proyectos o adherir al presentado. (Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto que realice la respectiva organización).

El último día de este plazo se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos.

C.5) ÉPOCA EN QUE EL EMPLEADOR DEBE RESPONDER AL PROYECTO PRESENTADO

El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, dentro de los 15 días siguientes a su presentación, aunque las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo.

La respuesta tendrá forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener las siguientes menciones:

- Las cláusulas que él propone.
- Formular las observaciones que le merezca el proyecto, debiendo pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores y el fundamento de su respuesta.
- Deberá acompañar, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo

obligatorio presentar copia de los antecedentes financieros señalados en el número 1 anterior, cuando éstos no se hubieren entregado previamente.

Una copia de esta respuesta firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora, para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

C.6) ¿QUÉ PASA SI EL EMPLEADOR NO RESPONDE?

En caso de que el empleador no diere respuesta oportuna, será sancionado con una multa ascendente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto. Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que se haya prorrogado el plazo para responder de acuerdo a lo ya señalado.

C.7) SITUACIONES QUE SE PUEDEN PRESENTAR FRENTE A LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

a) Las partes no llegan a acuerdo dentro de un plazo determinado

Llegada la fecha de término del contrato colectivo, o transcurridos más de 45 días desde la presentación del proyecto y las partes aún no hubieran llegado a acuerdo, éstas podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones. En todo caso, la comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por un plazo de 18 meses.

b) Se acepta la última oferta del empleador

Termina la negociación.

c) Declarar la huelga

Se podrá declarar la huelga siempre que concurren ciertos requisitos:

- Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- Que las partes no hayan acordado someter el asunto a arbitraje.
- Que el día de la votación esté comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o en el caso de no existir

éstos, dentro de los 5 últimos días de un total de 45 contados desde la presentación del proyecto.

C.8) FORMALIDADES PARA VOTAR LA HUELGA

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con 5 días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Salvo que se haya ejercido la facultad de exigir la suscripción de un contrato colectivo igual al vigente al tiempo de presentación del proyecto, ya comentado.

Si la votación no se efectuare por causa ajena a los trabajadores, éstos tendrán un plazo de 5 días para proceder a ella.

C.9) SITUACIONES QUE SE PUEDEN PRESENTAR UNA VEZ ACORDADA LA HUELGA

Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación y puede prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros 10 días.

Si la huelga no se hace efectiva en este plazo, se entenderá que se ha desistido de ella y, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador (salvo que se haya ejercido la facultad de exigir la suscripción de un contrato colectivo igual al vigente al tiempo de presentación del proyecto, ya comentado, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga).

Se entenderá que no se hace efectiva la huelga si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta. Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores.

C.10) BUENOS OFICIOS DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

Dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo respectivo la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

El Inspector podrá citar a las partes cuantas veces estime necesario para acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos 5 días desde que inició su labor, sin que las partes hayan llegado a acuerdo, finalizará su tarea y debe hacerse efectiva la huelga al día siguiente hábil, sin perjuicio que las partes puedan prorrogar hasta por 5 días más su gestión.

C.11) FACULTAD DEL EMPLEADOR DE CERRAR TEMPORALMENTE LA EMPRESA O LOCK-OUT

Declarada la huelga y una vez que ésta se haya hecho efectiva, el empleador podrá declarar el cierre temporal de la empresa, que corresponde al derecho del empleador a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

Puede ser total, si afecta a todos los trabajadores de la empresa, y parcial, si afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.

a) Casos en que el empleador puede ejercer esta facultad

- Podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de los trabajadores de la empresa o del establecimiento.

- Cuando pueda significar la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

b) Duración del lock-out

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de término de la huelga, según lo que ocurra primero.

c) Efectos del lock-out

Durante la huelga o cierre temporal de la empresa, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de sus contratos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuar las cotizaciones previsionales o de seguridad social respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

C.12) REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA HUELGA

Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada por el empleador contemple a lo menos:

- Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente reajustadas en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término del respectivo instrumento.

- Una reajustabilidad anual según la variación del IPC para el período del contrato, excluidos los últimos 12 meses.

- Un bono de reemplazo, equivalente a 4 Unidades de Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

Cumplidos estos requisitos, el empleador podrá contratar a partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga y los trabajadores podrán reintegrarse individualmente a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga. En caso de que la oferta no cumpla con los requisitos recién señalados, podrá contratar los trabajadores necesarios, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono ya señalado. Y los trabajadores podrán reintegrarse individualmente a partir de trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Los trabajadores que se reincorporen lo harán en los términos de la última oferta.

Si se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. Y en este caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren en los artículos anteriores, siempre que el uso de esta prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.

C.13) MEDIACIÓN

En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador, que se ajustará al procedimiento señalado por las partes o a los que establece la ley, en subsidio.

Tendrá un plazo máximo de 10 días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión. Si

no hay acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará una propuesta, la que deberán responder dentro de 3 días. Si ambas o una de las partes no aceptan o no responden dentro del plazo indicado, pondrá término a su gestión.

C.14) ARBITRAJE LABORAL

Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa o lock-out.

El arbitraje será obligatorio en los siguientes casos:

- Cuando esté prohibida la huelga y cierre temporal de la empresa o lock-out.

- En la reanudación de faenas decretada por el Presidente de la República.

En el caso de arbitraje voluntario, el compromiso deberá constar por escrito, y en él se señalará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro laboral, en subsidio.

El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios contables o de cualquier índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades.

El fallo arbitral contendrá a lo menos:

- Las partes a quienes afecte.

- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

- Período de vigencia del fallo.

- Además, si las partes lo acuerdan, contendrá la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

El fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

Las normas de los contratos colectivos serán aplicables a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva.

En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación y celebrar el respectivo contrato colectivo, el que tendrá una duración no inferior a 2 años ni superior a 4 años.

Si se hubiere hecho efectiva la huelga, el fallo arbitral que se dicte con posterioridad, sólo tendrá vigencia a contar de la fecha de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del proyecto.

Las estipulaciones del fallo arbitral reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales

D. DEL CONTRATO COLECTIVO

Producto del acuerdo directo de las partes en la negociación colectiva, surge el contrato colectivo, que es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Debe constar por escrito y una copia deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

D.1) MENCIONES BÁSICAS DEL CONTRATO COLECTIVO

- Las partes a quienes afecte.
- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado.
- Período de vigencia del contrato.
- Además, si las partes lo acuerdan, contendrá la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

D.2) VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

Tendrá una duración no inferior a 2 años ni superior a 4 años y su vigencia se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Si estos instrumentos no existieren, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad, sólo tendrá vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del proyecto.

Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de ellos y a quienes el empleador les haya extendido los beneficios estipulados del instrumento colectivo y a aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados por la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los citados beneficios.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad de remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

E. CONVENIO COLECTIVO

Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

E.1) GRUPOS DE TRABAJADORES QUE SE UNEN PARA NEGOCIAR

En este caso, deben observarse las siguientes normas mínimas:

- Deberá ser un grupo de 8 o más trabajadores.
- Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora (de no menos de 3 ni más de 5).
- El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días; en caso contrario, se aplicará una multa.
- La propuesta final del empleador deberá ser aprobada por los trabajadores involucrados.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas, éste tendrá la naturaleza de un contrato individual; en consecuencia, no producirá los efectos de un convenio colectivo.

Los instrumentos que se suscriban como consecuencia de este tipo de negociaciones, se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos.

El convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de negociación colectiva.

E.2) DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Las normas relativas a su duración serán las mismas ya señaladas para el contrato colectivo. Sin embargo, éstas no se aplicarán en caso de que en el convenio se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

E.3) EFECTOS DEL CONVENIO

Las estipulaciones de los convenios colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de ellos y a quienes el empleador les haya extendido los beneficios estipulados del instrumento colectivo y a aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados por la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los citados beneficios.

Esto no se aplicará en caso de que en el convenio se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Extinguído el convenio colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad de remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente. Esto sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

ANEXO II

Nº1. JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO

"El hecho de que en un contrato de prestación de servicios a honorarios las partes hayan expresado que es uno de carácter civil (regido por las normas del código civil) no le quita su carácter de contrato de trabajo, ya que las cosas son según su esencia y no como las partes deseen nominarlas. Además, se agrega que los derechos que otorga la legislación laboral son irrenunciables". "La ley supone la existencia de un contrato laboral siempre que exista una situación consistente en que dos personas se encuentran obligadas recíprocamente; una a prestar servicios personales bajo dependencia, y subordinación de otra que se obliga a pagarlos con una remuneración determinada".

Nº2. FORMATO GENERAL DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

a) Contrato de Trabajo General.

b) Contrato de Trabajo a Domicilio Dependiente.

En Santiago a ___ de _____ de ___, entre la sociedad _____ representada por don _____, de profesión _____, C.I. _____, ambos domiciliados en calle _____ N° _____, de esta ciudad, en adelante "el empleador"; y don _____, de nacionalidad _____, cuya especialidad es _____, C.I. _____, de estado civil _____, nacido el _____, y en consecuencia capaz de celebrar contrato de trabajo, domiciliado en _____ N° ___ de _____, quien en adelante, se llamará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato laboral:

Primero: El trabajador se compromete a realizar el trabajo de _____ (a domicilio) o cualquiera otra labor que le encomiende el empleador o los jefes de la empresa. (El trabajador deberá rendir cuentas semanales al empleador en el domicilio de este último, los días _____ de cada semana). En dicha oportunidad, deberá informar sobre el desarrollo de sus labores y realizará las entregas que correspondan.

Segundo: El trabajador deberá prestar sus servicios para donde haya sido contratado (en su casa habitación dicha más arriba). Sin embargo, el empleador podrá destinarle a cualquier otro trabajo a domicilio para el cual aquél esté capacitado.

Tercero: El trabajador deberá cumplir con una jornada de trabajo determinada, pero deberá realizar los trabajos que se le encarguen con dedicación y cumplir con ellos oportunamente.

Cuarto: La remuneración del trabajador será la suma mensual de \$ _____ (_____ pesos) por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en las oficinas del empleador, el último día hábil de cada mes. De la remuneración, se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, los dividendos hipotecarios para la adquisición de vivienda y las obligaciones que se deben a los institutos de previsión e Isapres. No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén ordenadas por la ley o las que estén ordenadas judicialmente o que sean autorizadas por el trabajador por escrito. Todo, sin perjuicio de los anticipos de remuneración, dentro de cada período, que autoriza a realizar el trabajador, de antemano.

Quinto: El empleador se compromete a entregar o a suministrar al trabajador los siguientes beneficios adicionales:

- 1.- _____
- 2.- _____

Las partes avalúan estos beneficios en la suma de \$ _____. Cualquier otra prestación o beneficio -ocasional o periódico- que el empleador conceda al trabajador, distinto que lo que le corresponde por este contrato o sus ajustes legales, se entenderá conferida a título de mera liberalidad, no dará derecho alguno, y el empleador podrá suspenderla o modificarla a su arbitrio.

Sexto: Son obligaciones esenciales del trabajador, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

A: Trabajar con dedicación las labores que se le encomienden y cumplir con los tiempos de entrega que se fijen.

B: Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes que el empleador ponga a su disposición para que el trabajador preste sus labores, los que él cuidará como depositario, con las responsabilidades civiles y penales del caso.

C: Cumplir las instrucciones y las órdenes de trabajo que le imparta cualquiera de sus superiores.

D: Cumplir con encargos de trabajo superiores a los normales o con fechas de entregas urgentes, cada vez que, por razones de producción, la gerencia lo determine, las que serán pagadas con recargo de un ____%. La negativa de cumplir esta obligación se entenderá como negativa del trabajador de desempeñar su labor y como incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

E: En casos de imposibilidad de desarrollar el trabajo o incumplimiento de entrega de los informes semanales, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla, -únicamente- con un certificado médico, otorgado por un facultativo de _____ dentro del plazo de _____ desde que se produzca el incumplimiento. Se presumirá que el trabajador no ha laborado, si no entrega el material terminado, o si no cumple con la meta mínima necesaria para justificar la

remuneración mínima, que es de _____ (piezas de _____) a la semana.

Séptimo: La infracción o el incumplimiento, de parte del trabajador, de cualquiera de las obligaciones establecidas en este contrato, se estimará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, la empresa se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención sin indemnización alguna. Se prohíbe al trabajador efectuar negocios o actividades dentro del giro de _____, que es aquel en que opera el empleador. Asimismo, se le prohíben los siguientes actos:

- 1.- _____
- 2.- _____

Octavo: Este contrato tendrá una vigencia de _____ (o indefinida).

Las partes pueden ponerle término de consuno; y cualquiera de ellas, además en la forma, condiciones y causales que señalan los art. 159, 160, y 161 del Código del Trabajo, especialmente por infracciones al contrato, por no requerirse los servicios del trabajador, o por la conclusión de los trabajos que dieron origen al contrato.

Noveno: Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador, el día _____ de _____ de _____.

Décimo: Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

Undécimo: El presente contrato se firma en _____ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido un ejemplar de él, y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

En comprobante firman ...

Nº3. JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A LA JORNADA DE TRABAJO

- Si el trabajador no puede realizar sus labores por causas que no le son imputables, procede, de acuerdo con la ley, considerar que cumplió con la jornada de trabajo.

- Los servicios que presta un chofer de camión, por su naturaleza, quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, y por los conocimientos y especialidad que requieren, tradicionalmente se remuneran por sobre el ingreso mínimo mensual.

- El pacto de una jornada diaria de 12 horas de un dependiente que por sus funciones está afecto a la jornada de 48 horas semanales, infringe el Código del Trabajo en lo relativo a la jornada de trabajo y horas extraordinarias, pero no libera

al empleador de su obligación de pagar las horas contratadas en exceso, pues de no hacerlo, significaría un enriquecimiento sin causa.

Nº4. JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A HORAS EXTRAORDINARIAS

- Corresponde al trabajador acreditar el número exacto de horas extraordinarias trabajadas por sobre la jornada ordinaria, sea que exista o no pacto escrito sobre ella. El hecho de no haberse fijado un punto de prueba específico sobre esto, no libera al trabajador de probar éstas.

Nº5. CONTRATOS VARIOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

a) Contrato prestación de servicios a honorarios. Formulario.

En Santiago a ____ de _____ de _____, entre don _____ de profesión _____, C.I. _____, en representación de la sociedad _____, ambos domiciliados en _____ de la ciudad de Santiago, en adelante "la empresa"; y don _____ de profesión _____, domiciliado en _____, ciudad de Santiago, C.I. _____, ambos mayores de edad y expresan que han convenido en el siguiente contrato de prestación de servicios:

Primero. La empresa contrata a don _____ para que preste servicios en calidad de Ingeniero a honorarios para realizar las siguientes labores _____. Las principales obligaciones de don _____ serán:

1. _____
2. _____

Segundo. Don _____ no tendrá la calidad de dependiente de la empresa, por lo que éste no es un contrato de trabajo. Don _____ podrá prestar servicios libremente, en otras empresas o instituciones, en cuanto sea compatible con el presente contrato.

Tercero. Sin embargo, don _____ acepta las siguientes normas, que deberá respetar a fin de que la prestación de sus servicios no perturbe la marcha de la empresa:

- 1.- Horario: _____ a _____ horas.
- 2.- Lugar de desempeño de labores: _____
- 3.- _____

Cuarto. Los honorarios serán de \$ _____ por cada _____ y se pagarán de acuerdo con la labor realizada, en la siguiente forma: _____. Don _____ deberá emitir la correspondiente boleta de Honorarios, al recibir cada pago. La empresa, por su parte, retendrá el 10% de impuesto, que ingresará en arcas fiscales.

Quinto. Las partes dejan expresamente establecido que don _____ no tiene derecho a ningún otro pago o beneficio que los honorarios pactados. Por consiguiente, y por vía de ejemplo, no tiene derecho a imposiciones previsionales de ningún tipo, ni a vacaciones, desahucio, etc. En cuanto a previsión, don _____ queda en libertad para imponer voluntariamente en la institución previsional que proceda, en su caso. Las cotizaciones serán de su cargo exclusivo.

Sexto (optativo). Los gastos de la gestión serán de cargo de la empresa, la que anticipa, para tal objeto, la suma de \$_____.

Los gastos deberán justificarse solo con facturas o boletas, según el caso.

Séptimo. El presente contrato tendrá una duración de _____ pudiendo desahuciarse por cualquiera de las partes, con un aviso escrito dado a la otra con un período de, a lo menos, _____ meses de anticipación.

Octavo. Para los efectos de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago, prorrogando la competencia para ante sus tribunales.

En comprobante firman _____ .

b) Contrato prestación de servicios profesionales por horas. Formulario.

En Santiago a ____ de _____ de ____ comparecen don _____, _____, C.I. _____, en representación de la sociedad _____, compañía industrial (comercial), ambos domiciliados en _____, comuna de _____ de la ciudad de Santiago, en adelante “la empresa”; y don _____, _____, domiciliado en _____, _____ de la ciudad de Santiago, C.I. _____, en adelante “el profesional”; y expresan que han convenido en el siguiente contrato de prestación de servicios:

Primero. La empresa encarga a don _____, quien así lo acepta, la ejecución del siguiente trabajo:
(La representación o defensa en tal juicio, la contabilidad de tal negocio o empresa, la auditoría de tal ejercicio, etc.) Este trabajo comprenderá: _____.

Segundo. El profesional se compromete a _____.

Tercero. Los honorarios consistirán en la suma anticipada, y a todo evento, de \$ _____ pagadero en la siguiente forma _____. Además, la empresa pagará la suma de \$ _____ por cada hora que el profesional dedique al estudio o ejecución del trabajo encomendado. Al total resultante se imputará, al final de la prestación de los servicios, la suma anticipada a todo evento.

Cuarto. Los honorarios por hora se pagarán al final de _____ (del mes, del trabajo, etc.) según minuta pormenorizada que presentará el profesional. Éste deberá emitir boleta de honorarios por cada pago que reciba. La empresa retendrá el 10 % por concepto de impuesto, que ingresará en arcas fiscales.

Quinto. Sin perjuicio del honorario por horas pactado, la empresa pagará la suma de \$ _____ por los siguientes trabajos especiales o extraordinarios: _____.

Sexto. El honorario por horas pactado se reajustará al cabo de _____ meses de prestación de servicios, en la siguiente proporción: _____.

Séptimo (esta cláusula es aplicable sólo al contrato de prestación de servicios en juicio). La empresa está obligada solamente al pago de los honorarios pactados más arriba. Si los tribunales determinan que la parte contraria debe pagar las costas personales, éstas pertenecerán a la empresa y podrán imputarse, en su caso, a los honorarios pactados.

Octavo. La empresa pagará todos los gastos adicionales que demande la atención profesional, tales como _____.

Noveno. El profesional no tendrá la calidad de dependiente de la empresa, por lo que éste no es un contrato de trabajo. El profesional podrá prestar servicios libremente, en otras empresas o instituciones, en cuanto sea compatible con el presente contrato. Las partes dejan establecido que el profesional no tiene derecho a ningún otro pago o beneficio que los honorarios pactados.

Por consiguiente, y por vía de ejemplo, no tiene derecho a imposiciones previsionales de ningún tipo, ni a vacaciones, desahucio, etc. En cuanto a previsión, el profesional queda en libertad para imponer voluntariamente, en la institución previsional que elija en su caso. Las cotizaciones serán de su cargo exclusivo.

Décimo. Para los efectos de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago y prorrogan la competencia para ante sus tribunales.

En comprobante firman _____.

c) Contrato prestación de servicios profesionales. Finiquito, recibo y declaración de formulario.

En Santiago a ____ de _____ de _____.

He recibido de _____, la suma de _____ (_____ pesos) correspondiente a mis honorarios por el _____. Estos honorarios los percibo por una labor independiente como _____ encargada por _____. Asimismo declaro haber percibido íntegra y oportunamente todos

los pagos anteriores y no tener cargo alguno, ni económico ni moral en su contra, ni por éste ni por otros conceptos.

Otorgo el más amplio y definitivo finiquito, en razón de haber terminado de prestar mis servicios profesionales. Declaro, asimismo, que me retiro voluntariamente.

Nombre, firma y cédula de identidad.

d) Contrato prestación de servicios profesionales determinados.
Formulario.

En Santiago, a ____ de _____ de _____ entre don _____ y don _____, ambos mayores de edad, se ha convenido en lo siguiente:

Primero. Don _____ contrata los servicios profesionales de don _____, para la realización del siguiente trabajo: _____.

Segundo. El honorario que se pacta es la suma de \$ _____ (_____ pesos), que se pagará en la siguiente forma:

a) Con \$ _____, al contado, en este acto.

b) Con \$ _____, al momento de _____.

c) Con \$ _____, al término del trabajo.

La empresa retendrá el 10% por concepto de impuesto, que ingresará en arcas fiscales.

Tercero. Los gastos de la gestión serán de cargo del cliente, quien, a cuenta de éstos hace entrega a don _____ de la suma de \$ _____ declarando el profesional recibirla conforme.

Cuarto. El plazo para la realización del trabajo encomendado será de _____ y el atraso en que incurra el profesional tendrá la siguiente sanción: _____.

Quinto. No obstante, en caso de que _____ el honorario se reajustará en _____.

Sexto. El profesional acepta el encargo y las condiciones precedentes.

Séptimo. En caso de dudas acerca de la interpretación de este contrato, o de sus documentos complementarios o modificatorios, o de cualquiera dificultad que se produzca acerca del cumplimiento, incumplimiento, validez, interpretación, extensión, terminación -anticipada o no- o cualquiera cuestión, consecuencia o efectos del mismo, tanto durante su vigencia, como después de su terminación, será conocida y resuelta por don _____, en calidad de árbitro arbitrador, tanto en cuanto al procedimiento, como en cuanto al fallo, quién resolverá, en única instancia, sin forma de juicio, sin que haya recurso alguno en contra de sus resoluciones y sentencias, porque las partes renuncian, incluso, a

los de casación y de queja. Además, la parte que no acate incurrirá en una multa a favor de la contraria de _____ Unidades de Fomento por día hasta el cumplimiento exacto de lo fallado, sin perjuicio de la ejecución judicial del laudo.

Si dicho árbitro no quisiere o no pudiere desempeñar el cargo o faltare, por cualquiera razón, asumirá con iguales facultades y procedimiento don _____. Si éste faltare, el árbitro será designado por la justicia, como árbitro de derecho.

El árbitro queda especialmente facultado para resolver todo asunto relacionado con su competencia y/o jurisdicción.

Octavo. Para los efectos de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago, prorrogando la competencia para ante sus tribunales.

En comprobante firman _____.

Además, la empresa pagará la suma de \$_____ por cada hora que el profesional dedique al estudio o ejecución del trabajo encomendado. Al total resultante se imputará, al final de la prestación de los servicios, la suma anticipada a todo evento.

Noveno. Para los efectos de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago y prorrogan la competencia para ante sus tribunales.

En comprobante firman _____.

CAPÍTULO III

LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y ADMINISTRATIVAS DE LAS PYMES

OBJETIVOS:

- Conocer las normas tributarias básicas del sistema chileno para las Pymes.
- Conocer las normas administrativas relacionadas con los impuestos, que se deben aplicar al momento de formar una empresa y una vez en funcionamiento.
- Otros temas vinculados a los impuestos de las Pymes.

SUMARIO:

- 1) Generalidades;
- 2) Tipos de impuestos en Chile;
 - A. Impuesto a las ventas y servicios (IVA);
 - B. Impuesto Territorial;
 - C. Impuesto a la Renta de Primera Categoría;
 - D. Impuesto Único de Segunda Categoría;
 - E. Impuesto Global Complementario;
 - F. Impuesto Adicional;
 - G. Impuesto a las Bebidas Alcohólicas, Analcohólicas y similares;
 - H. Impuesto a la Cilindrada y al Lujo en la importación de vehículos;
 - I. Impuesto a los Tabacos, Cigarros y Cigarrillos;
 - J. Impuestos a los Combustibles;
 - K. Impuestos a los Actos Jurídicos o Ley de Timbres y Estampillas;
 - L. Impuesto al Comercio Exterior;
 - M. Otros impuestos especiales;
- 3) Tabla básica del Impuesto a la Renta en Chile;
- 4) Forma de Tributación existente en Chile para empresarios pymes, ya sean personas naturales o sociedades (según la Ley de la Renta);
 - A. Régimen general de las Rentas de primera categoría;
 - A.1) Régimen General;
 - A.2) Impuesto – multa del artículo 21;
 - A.3) Rentas de la Segunda Categoría;
 - A.4) Rentas provenientes del capital o trabajo independiente: Global Complementario;
 - A.4.a) Impuesto Global Complementario;
 - B. Régimen simplificado del artículo 14 BIS;
 - C. Regímenes de Renta Presunta;
 - D. Regímenes para pequeños contribuyentes;
- 5) Sueldo Empresarial;
- 6) Trámites previos: Obligaciones Tributarias Accesorias.

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

- **Contribuyente:** Persona o sujeto llamado por la ley para ser responsable del impuesto y su eventual pago. Generalmente es el deudor del impuesto.
- **Base imponible:** Monto sobre el cual se aplica la tasa del impuesto para determinar el monto definitivo a pagar. Ejemplo: es el precio de venta en el IVA.
- **Renta:** Todo ingreso o incremento de patrimonio de una persona en un período de tiempo.
- **Utilidad:** Es la resultante de todos los ingresos menos los costos, gastos y pérdidas que hubieran en un período de tiempo, determinando un monto positivo para la persona.
- **Impuestos directos:** Son aquellos que gravan una "manifestación inmediata de riqueza" (Ej. incremento patrimonial). Se denominan de esta forma porque se imponen directamente a las personas o empresas (Ej. Impuesto a la Renta).
- **Impuestos indirectos:** Son los que gravan una "manifestación mediata de riqueza" (Ej. consumo). Se les denomina así, puesto que se imponen sobre ciertas transacciones, afectando, por lo tanto, sólo indirectamente a individuos o empresas (Ej. Impuesto a las Ventas y Servicios, Aranceles). Dentro de los impuestos indirectos, pueden distinguirse las tres siguientes modalidades:
 - + **De Traslación o Traslado:** En éstos ocurre la llamada **traslación**, que es el acto por el cual el contribuyente de derecho, que es llamado por la ley a soportar el impuesto, lo hace recaer en otra persona, el contribuyente de hecho, que es quien en definitiva lo soporta.
 - + **De Recargo:** Aquí el impuesto se incluye al precio de lo que se vende o del servicio que se presta, razón por la cual se recarga en el precio. Analicemos el caso del IVA, que es un impuesto de traslación y de recargo a la vez. En este tributo, es el vendedor quien lo debe pagar al Fisco; sin embargo, quien sufre el impacto es en realidad el comprador, pues se le sube el precio del bien o servicio respectivo.
 - + **De Retención:** Es aquella modalidad en que el sujeto que paga una determinada cantidad de dinero debe descontar de ella el monto del impuesto y enterarlo en arcas fiscales. Este tipo de tributo se estudia generalmente como una modalidad de los impuestos indirectos; sin embargo, constituye un mecanismo aplicable también a los directos (Ej. el empleador debe retener a sus trabajadores el Impuesto Único al Trabajo para entregarlo al Fisco).

- **Impuestos internos:** Son aquellos que se originan en bienes situados y en actividades desarrolladas dentro del país. Incluye a la mayoría de los impuestos. Su fiscalización corresponde al Servicio de Impuestos Internos.
- **Impuestos externos:** Son los que tienen su origen en la importación de bienes desde el extranjero (en Chile no los hay a las exportaciones). Corresponden a los denominados **aranceles**. Su fiscalización corresponde al Servicio Nacional de Aduanas.
- **Sujeto pasivo de la obligación tributaria:** Es la persona natural o jurídica que según la ley, debe cumplir con la obligación tributaria cuando ocurre un hecho gravado.
- **Sujeto pasivo del impuesto:** Es la persona natural o jurídica que en virtud de la ley, ha incurrido en un hecho gravado. Normalmente el sujeto pasivo de la obligación tributaria y el del impuesto coinciden.
- **Responsables del impuesto:** Son personas que atendida la función que desempeñan y la relación que tienen con el sujeto pasivo del impuesto, la ley les obliga a pagar el impuesto, a fin de hacer más expedita la recaudación y fiscalización de éste. En el caso que el responsable del impuesto no cumpla, el sujeto pasivo del impuesto es solidariamente responsable por éste. (Ej. el empleador debe retener de la remuneración de sus trabajadores el Impuesto Único al Trabajo y enterarlo en arcas fiscales).
- **Sustitutos del impuesto:** Son personas que, en ciertos casos establecidos en la ley, se ven obligadas a reemplazar a otra en el pago de un impuesto, debido a que ésta no lo ha hecho. (Ej. al adquirir derechos sociales que han retirado utilidades en exceso de las tributarias, el comprador deberá pagar los impuestos correspondientes, cuando existan posteriormente utilidades de este tipo por los retiros que efectuó el antiguo dueño. Ya se entenderá mejor este ejemplo cuando estudiemos el Impuesto a la Renta).
- **Renta devengada:** Es aquella respecto de la cual se tiene un título o derecho para poder exigirla, aunque de hecho no se encuentre pagada o cancelada. (Ej. algunos sueldos se pagan generalmente el día 5 de cada mes, pero la obligación y título para cobrarlos surgió el día 30 o 31 del mes anterior. En ese momento nace realmente la obligación de pagarlos, en cuyo caso se dice que está devengado y podrá exigirse si es que no se paga).
- **Renta percibida:** Es aquella que se encuentra a disposición, dentro de su patrimonio, de quien tiene título o derecho a ella. (En el ejemplo anterior, sería una vez depositado el sueldo u honorario en la cuenta corriente respectiva o su cancelación en dinero efectivo o cheque).

- **Crédito:** Beneficio que otorga la ley y que permite ser utilizado para rebajar la base imponible de otro impuesto, o simplemente imputarse al pago de otro impuesto, según las condiciones y modalidades que determine la ley.
- **Gastos rechazados:** Son aquellos gastos que no son aceptados como necesarios para producir la renta y a los que la ley les aplica un impuesto multa por ello.
- **Fondo de Utilidades Tributables o FUT:** Libro especial que registra todos los ingresos y salidas de partidas tributables, que no han tributado, exentas o no gravadas.
- **Pago Provisional Mensual o PPM:** Son aquellos que se efectúan a cuenta de futuros impuestos. Hay obligatorios y voluntarios.
- **Servicio de Impuestos Internos o SII:** Organismo estatal que se encarga de la fiscalización, administración e interpretación de los temas referentes a los impuestos en general.
- **Tesorería General de la República de Chile:** Organismo estatal que se encarga de la recaudación y pago de los impuestos y otros derechos en general.
- **Corrección Monetaria:** Mecanismo mediante el cual se corrigen cuantitativamente una serie de bienes que se deprecian por la inflación, mediante un mecanismo de reajustabilidad. (Ej. la Unidad de Fomento o UF)
- **Avalúo Fiscal o A.F:** Es el valor de un bien para efectos fiscales. (Ej. vehículos y los bienes raíces).
- **Régimen de presunción de gastos:** Mecanismo mediante el cual se asume por la ley un nivel de gastos. (Ej. en el Global Complementario se presume el 30% de los gastos a los ingresos percibidos por una persona en un año calendario).
- **Régimen de gastos efectivos:** Mecanismo que se basa generalmente en contabilidad completa o simplificada para determinar efectivamente el nivel de gastos de una persona. En especial se aplica a las empresas.

1) GENERALIDADES

Una vez determinada la estructura o forma jurídica de cómo se va a desarrollar nuestra actividad empresarial, y teniendo presente la serie de normas laborales o de honorarios que rigen la actividad específica, es necesario realizar diversos pasos de carácter administrativo obligatorio (pero no por ello menos esenciales), que el empresario deberá efectuar antes de iniciar su empresa o

proyecto de inversión; o antes de que se modifique el mismo, si es que ya se encuentra constituido de alguna manera.

Para saber qué obligaciones administrativo-tributarias se deben cumplir, el empresario deberá tener en cuenta una serie de consideraciones, a las cuales denominaremos los “pasos a seguir”, y que se sintetizan de la siguiente manera:

1. Tipos de impuestos existentes en Chile.
2. Forma de tributación.
3. Obligaciones tributarias accesorias.
4. Cómo determinar qué impuestos me afectan.
5. Otros.

2) TIPOS DE IMPUESTOS EN CHILE

En este primer paso, que es de los más importantes, recomendamos a los empresarios que tomen nota de cuáles de los impuestos que mencionaremos a continuación les afectarán en la futura empresa o en la ya constituida, para que en los pasos siguientes del Capítulo Tributario puedan determinar más claramente qué impuestos o forma de tributación les afectan en particular, de manera de ir descartando impuestos o regímenes tributarios, porque simplemente no le interesan.

Para lo anterior, efectuaremos una muy breve descripción de los impuestos más importantes y relevantes para este propósito que existen en Chile, lo que nos permitirá comprender cuáles de los impuestos, eventualmente, nos afectarán en nuestra vida cotidiana.

Los impuestos que pueden afectar a los empresarios en Chile son los siguientes:

A. IMPUESTO A LAS VENTAS Y SERVICIOS (IVA)

Se trata de un **impuesto indirecto y al consumo**, de tasa proporcional y única del 19%⁴⁶ al valor agregado que se incorpora en cada etapa de la cadena de producción, comercialización y distribución hasta que el bien es adquirido por el consumidor final. Existen algunas exenciones (que son aquellas que permiten no pagar el impuesto correspondiente), siendo la más relevante la que beneficia a las exportaciones.

⁴⁶ A partir de octubre de 2003 la tasa del IVA aumentó de 18% a 19%.

El Impuesto a las Ventas y Servicios afecta al consumidor final, y no a la cadena productiva, porque es él quien soporta en definitiva el pago del 19%.

Ahora bien, el **sujeto pasivo o contribuyente es el “vendedor - comerciante - empresario”**, porque es el responsable de retener y pagar el impuesto al FISCO, el cual se genera en cada etapa de la comercialización del bien particular de que se trate y, sobre todo, en la “última venta”, donde el consumidor final paga el 19% del valor del bien o servicio.

El monto a pagar por parte del empresario surge de la diferencia entre lo que se conoce como el **débito fiscal** (que es la suma de los impuestos recargados en las ventas y servicios efectuados por la empresa en el período de un mes) **y el crédito fiscal**. El crédito fiscal equivale a la suma del impuesto recargado en las facturas de compra y de utilización de servicios que hizo la misma empresa en ese mismo mes y, en el caso de importaciones, el tributo pagado por la importación de especies.

Ejemplo:

a.- Ventas netas del mes \$ 20.000. IVA cobrado 19% \$ 3.800

Compras netas del mes \$ 32.000. IVA pagado 19% \$ 6.080

IVA cobrado (\$ 3.800.) – IVA pagado (\$ 6.080) = \$ -2.280 (IVA crédito a imputar en los meses siguientes, en los cuales deba pagar IVA).

b.- Ventas netas del mes \$ 44.000. IVA cobrado 19% \$ 8.360

Compras netas del mes \$ 16.000. IVA pagado 19% \$ 3.040

IVA cobrado (\$ 8.360) – IVA pagado (\$ 3.040) = \$ 5.320 (IVA débito que el empresario debe pagar al SII).

El Impuesto a las Ventas y Servicios es un **impuesto interno**, en el sentido de que sólo grava a los bienes y servicios dentro del país. **Grava principalmente las ventas de bienes corporales muebles** (gran mayoría de las transacciones comerciales diarias) **e inmuebles** de propiedad de una empresa constructora (en mucho menor medida, ya que afecta la primera venta de inmuebles nuevos), ubicados en cualquier localidad del territorio nacional, independientemente del lugar en el que se celebre la convención. **También grava la prestación de servicios** que se presten o utilicen en el país.

Si de la comparación de las ventas (débito fiscal) con las compras (crédito fiscal) de un mes determinado (período tributario respectivo), resulta un **remanente**, es decir, que hay más crédito que débito y, por lo tanto, queda un IVA acumulado en nuestro balance (en nuestro ejemplo son \$ -2.280), éste se acumulará al período tributario inmediatamente siguiente y así sucesivamente

hasta que se acabe o utilice, ello con un sistema de reajustabilidad, que evita la pérdida de su valor real.

Ahora bien, cuando el IVA crédito es de un monto importante o no se logra utilizar en forma completa, existe un mecanismo para aprovechar el remanente del crédito fiscal acumulado durante seis o más meses consecutivos, cuando éste se origina en la adquisición de bienes del activo fijo, permitiéndose su devolución o imputación a otros impuestos⁴⁷.

Referente a los exportadores exentos de IVA por las ventas que efectúen al exterior, la ley les concede el derecho a recuperar el IVA pagado en las adquisiciones con tal destino, sea a través del sistema ya descrito o bien solicitando su devolución al mes siguiente conforme a lo dispuesto por el D.S. N° 348, de 1986 (Sistema de reintegro del IVA exportador).

Hay un tema que debe tratarse respecto al Agente Retenedor. Se trata de un contribuyente a quien el Servicio de Impuestos Internos ha otorgado la calidad de retenedor del I.V.A. en las compras, ventas o servicios que efectúe, sobre productos afectos a cambios de sujeto. Es decir, ha cambiado la persona que naturalmente sería la llamada a pagar el impuesto. El argumento para ello es generalmente por razones de contribuyentes de difícil fiscalización y evitar evasión del tributo respectivo (en este caso IVA), haciendo un cambio de sujeto. Estos contribuyentes deben entregar mensualmente en el S.I.I. un informe (o declaración) que da cuenta de las operaciones realizadas y el detalle de las retenciones de I.V.A. efectuadas. En la actualidad existen cambios de sujeto para los siguientes productos: arroz, carne, chatarra, ganado, harina, legumbre, madera, pesca, trigo.

B. IMPUESTO TERRITORIAL

El Impuesto de los Bienes Raíces se define conceptualmente como un impuesto de carácter patrimonial que se determina sobre el avalúo fiscal de las propiedades y cuya recaudación es destinada en su totalidad a las municipalidades del país, constituyendo una de las principales fuentes de ingreso y financiamiento de los gobiernos locales, junto con el ingreso de las patentes de vehículos.

Las contribuciones se asignan en un 40% a la municipalidad donde se ubica el bien raíz y el resto se destina al Fondo Común Municipal que se reasigna entre todos los municipios de acuerdo a criterios fijados periódicamente por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativa, dependiente del Ministerio del Interior.

⁴⁷ No es recomendable pedir su devolución, ya que implica necesariamente una revisión de los antecedentes contables y tributarios de la empresa en forma exhaustiva, que eventualmente puede ser perjudicial para la pyme, si es que no tiene la asesoría contable y legal adecuada al caso en cuestión.

El propietario u ocupante de la propiedad debe pagar este impuesto anual en cuatro cuotas, cuyas fechas de vencimiento son abril, junio, septiembre y noviembre, denominadas cuotas normales de contribuciones.

Adicionalmente, existe un proceso semestral de cuotas de reemplazo o suplementarias, donde se giran rebajas de contribuciones o giros adicionales que no alcanzaron a ser incluidos en las cuotas normales (por ejemplo, subdivisiones de predios agrícolas).

Es importante estar al día en el pago de las contribuciones, porque de lo contrario la Tesorería General de la República iniciará acciones de cobranza judicial, que pueden finalizar en el remate judicial de la propiedad del moroso en cuestión. Para conocer si una propiedad posee deudas de contribuciones, es posible consultar el sitio web de la Tesorería. Si usted no recibe normalmente las contribuciones, diríjase al SII e ingrese una dirección postal para el envío de las contribuciones (por ejemplo, propiedades arrendadas, sitios o parcelas de agrado).

Los avalúos fiscales de las propiedades se determinan en los procesos de re-avalúos que se deben realizar por comunas, en un plazo no superior a cinco años ni inferior a tres años. Entre un re-avalúo y otro, los avalúos fiscales se modifican por los cambios físicos producidos en los predios (mejoras o ampliaciones) y por la actualización semestral en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El Servicio de Impuestos Internos clasifica las propiedades en agrícolas y no agrícolas. Las propiedades agrícolas son aquellas en que su destino principal es agrícola, forestal o actividades agroindustriales básicas (criaderos de chanchos, gallinas, etc). Una propiedad es no agrícola cuando su destino no corresponde al tipificado como agrícola. A su vez, las propiedades poseen una ubicación que puede ser urbana o rural. Por ejemplo, puede existir una propiedad con destino habitacional con ubicación dentro de un pueblo o ciudad (urbana) o bien con ubicación en las afueras (rural). Por esta razón, una parcela de agrado es una propiedad no agrícola con destino habitacional y ubicación rural.

El último proceso de re-avalúo de los bienes raíces no agrícolas rige a partir del 1º de julio de 1995, fijado por la ley N° 19.380, donde se establece que cada municipalidad decide el semestre de entrada en vigencia del re-avalúo de los bienes raíces no agrícolas. Al primer semestre de 1999 la totalidad de las 341 comunas del país procedieron a re-avaluar los bienes raíces no agrícolas.

En aquellas comunas en que por decisión de los Alcaldes y del Consejo Municipal se decidió re-avaluar los bienes raíces no agrícolas, la tasa del Impuesto Territorial asciende al 1,425% anual sobre el avalúo fiscal. Para los predios con destino habitacional y un avalúo inferior a \$ 38.127.167, rige una tasa del 1,2% anual (al segundo semestre de 2003).

En las comunas revaluadas, los bienes raíces no agrícolas destinados a uso habitacional con un avalúo igual o inferior a \$ 10.675.607 al segundo semestre de 2003 (denominado exención habitacional), están exentos del pago de contribuciones y por sobre ese valor se cancela el impuesto territorial por sobre la diferencia del avalúo fiscal y \$ 10.675.607.

Adicionalmente, la ley establece la posibilidad para los propietarios de los predios con un avalúo igual o inferior a la exención habitacional, que sean ocupados como pequeños talleres o negocios y simultáneamente para habitación, solicitar la exención de contribuciones.

Para conocer el avalúo de una propiedad, se puede consultar el sitio web del SII, donde es posible obtener certificados de avalúo fiscal y conocer los antecedentes de una propiedad, además de obtener copia de los recibos de contribuciones (<http://www.sii.cl>).

PREDIOS AGRÍCOLAS

También están exentos los bienes raíces agrícolas, cuyo avalúo al segundo semestre de 2003 es igual o inferior a \$ 1.980.936, y la casa patronal, siempre que el avalúo de ésta no exceda de \$ 5.737.677. Sobre estos montos, el impuesto se cancela por la diferencia entre ellos y el avalúo fiscal.

La tasa anual del impuesto para predios agrícolas es un 2% anual y, a diferencia de los predios no agrícolas, es posible descontarla del pago de otros impuestos para los agricultores.

EXENCIONES

La Ley de Impuesto Territorial considera montos de exenciones generales para las viviendas y predios agrícolas (ya mencionadas), y otras especiales dependiendo del destino, como por ejemplo, los destinados al culto, a la educación y al deporte.

Además, existen exenciones parciales, como a los predios habitacionales con DFL2, a los cuales se les rebaja el avalúo fiscal en un 50% para el pago de las contribuciones, dependiendo del año de construcción y la superficie edificada.

CÁLCULO DE CONTRIBUCIONES SERIE NO AGRÍCOLA

- **Destinos No Habitacionales:** La contribución anual se calcula como el **1,425%** sobre el avalúo afecto. Por ejemplo, una propiedad con destino comercial avaluada en \$ 30.000.000, pagará \$ 30.000.000 x 1,425% de contribución anual, equivalente a \$ 427.500 y de cuota trimestral \$ 106.875.

- **Destinos Habitacionales:** Se calcula como el 1,2 % anual sobre el avalúo afecto para propiedades con un avalúo total inferior a \$ 38.127.167. Para avalúos superiores corresponde la tasa anual de 1,425% (similar a otros destinos).

Existe una exención general habitacional de \$ 10.675.607, la cual se aplica a todos los predios habitacionales, es decir, se paga contribución por sobre este avalúo.

Ejemplo:

- Para una propiedad evaluada en \$ 28.000.000, el avalúo afecto se calcula como la diferencia entre el avalúo y la exención habitacional, es decir, $\$ 28.000.000 - \$ 10.675.607 = \$ 17.324.393$, que corresponde al avalúo afecto. Sobre el avalúo afecto se aplica la tasa del 1,2%, obteniéndose $\$ 17.324.393 \times 1,2\% = \$ 207.892$ de cuota anual y de cuota trimestral \$ 51.973.

- Si el predio anterior tuviera una exención DFL2, por ejemplo de 50%, el avalúo afecto se obtiene al multiplicar el avalúo total por el %, es decir, $\$ 28.000.000 \times 0,5$, obteniéndose un avalúo afecto de \$ 14.000.000, lo que implica a la tasa de 1,2% una contribución anual de \$ 168.000. En este caso le es más conveniente para este predio la exención DFL2 que la general habitacional.

- **Aseo:** a los predios habitacionales, conjuntamente con las contribuciones, se envía el cobro de la cuota de aseo, la que se suma a la contribución. Por ejemplo, una cuota anual de aseo de \$ 25.000, significa un cobro adicional de \$6.250 por cada cuota de contribuciones.

- **Exenciones:** existen exenciones totales dependiendo del destino de la propiedad (por ejemplo: culto, deporte, hospitales, etc.), o bien dependiendo del propietario (por ejemplo: Fisco, Bienes Nacionales, Municipalidades, etc.). También existen exenciones parciales, por ejemplo, para cooperativas. El avalúo afecto a contribución se calcula como la diferencia entre el avalúo total y el avalúo exento, y corresponde al monto por el cual se paga impuesto territorial. El resultado de esta cantidad multiplicada por la tasa de impuesto se divide en cuatro, ya que el impuesto se paga en cuatro cuotas.

CÁLCULO DE CONTRIBUCIONES DE PREDIOS AGRÍCOLAS

La contribución anual se calcula aplicando la tasa de 2% por sobre el avalúo de terrenos superior a \$ 1.980.936, valor que corresponde a la exención general agrícola. Paralelamente, las casas patronales pagan contribuciones por el monto de avalúo superior a \$ 5.737.677 y se aplica la tasa de 2% anual.

Los montos de contribuciones agrícolas se descuentan de otros impuestos, como el de primera categoría en el régimen de renta presunta.

C. IMPUESTO A LA RENTA DE PRIMERA CATEGORÍA

El Impuesto a la Renta de Primera Categoría **grava las rentas del capital** invertido en las empresas que estamos estudiando con una **tasa única del 16,5% para el año comercial 2003, y con una tasa del 17% para el año comercial 2004 y siguientes**⁴⁸. Es de carácter directo, personal y general. Afecta tanto a personas naturales (empresarios individuales u otros) como a personas jurídicas (sociedades y otros). Opera sobre la base de utilidades devengadas, respecto de empresas que tributan de acuerdo a la renta efectiva (que denominaremos el “Régimen General de Tributación” más adelante).

La excepción la constituyen los medianos contribuyentes de los sectores agrícola, minero y transporte, que tributan en base a un sistema de renta presunta (que más adelante denominamos “Régimen Presunto”). Además de lo anterior, existe un régimen especial y simplificado que se encuentra en el artículo 14 BIS de la Ley de la Renta (que más adelante denominaremos “Régimen del artículo 14 BIS”)⁴⁹. También se contempla un régimen especial para los micro empresarios que tributan con un impuesto que se denomina impuesto único sustitutivo, es decir un impuesto por su actividad que cumple con toda la tributación de la renta.

Por último, con el objeto de evitar lo que se denomina la “doble tributación” y considerando que todas las empresas están formadas, en última instancia, por personas naturales (sus verdaderos dueños), este impuesto de Primera Categoría constituye **un crédito para el impuesto personal o final** que tienen que pagar sus dueños.

D. IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA

El Impuesto Único a la Renta grava las rentas de Segunda Categoría referidas a los sueldos, salarios y pensiones. Es un tributo directo, personal, que sólo afecta a las personas naturales dependientes, es decir, bajo el régimen de un contrato de trabajo según nuestra legislación laboral. Es un impuesto progresivo que pagan mensualmente todas las personas que perciben solamente rentas derivadas del desarrollo de una actividad laboral ejercida en forma dependiente y cuyo monto excede mensualmente las 13,5 UTM.

El impuesto correspondiente debe retenerlo el empleador y enterarlo en arcas fiscales. Este impuesto no afecta a los empresarios, pero se relaciona directamente con ellos, porque son los sujetos responsables de retenerlo y enterarlos en arcas fiscales mensualmente, como ya se señalara en el Capítulo II del presente manual. Además, es bueno tenerlo en consideración, sobre todo para los efectos de cálculos y otros aspectos del funcionamiento de la empresa.

⁴⁸ De acuerdo a la ley que rebajó el impuesto a las personas y aumentó el de las empresas, del año 2002.

⁴⁹ Se analizarán más adelante en forma especial.

E. IMPUESTO GLOBAL COMPLEMENTARIO

El Impuesto a la Renta, denominado Global Complementario, es un **impuesto directo, personal, global y progresivo** que pagan una vez al año las personas naturales con domicilio o residencia en Chile, sobre todas sus rentas. Afecta a los contribuyentes cuya renta neta global excede de 13,5 UTA. En el caso de los profesionales que se organizan a través de sociedades de profesionales, si optan por el régimen de renta efectiva en primera categoría, pagan los impuestos igual que todas las empresas que se encuentran en dicho régimen. Si optan por la segunda categoría, la empresa no paga impuesto de primera categoría por las utilidades obtenidas sino que se grava a los socios, independientemente si retiran o no utilidades.

Es un impuesto anual que se devenga el 31 de diciembre de cada año, pero que se declara y paga en el mes de abril del ejercicio posterior. Se basa en un sistema percibido (no en el devengado) y la Ley contempla mecanismos que incentivan el ahorro y permiten rebajas a la tasa que pagan los contribuyentes (art. 57 bis).

F. IMPUESTO ADICIONAL

El Impuesto a la Renta, denominado Impuesto Adicional, es un impuesto directo, personal y de retención. Afecta a las personas naturales o jurídicas que **no tienen residencia ni domicilio en Chile**. Tiene una **tasa general de 35%** y opera sobre la base de retiros o remesas al exterior de rentas de fuente chilena. Ahora bien, existen otras tasas para situaciones que describe especialmente la ley, las cuales fluctúan entre un 30%, 20%, 15% y hasta un 4% en situaciones muy particulares.

Este impuesto se devenga en el año en que las rentas imposables se retiran de la empresa o se remesan al exterior, es decir, es de base anual.

Los contribuyentes afectos a este impuesto tienen derecho a un crédito por el equivalente a lo que hayan pagado por el Impuesto de Primera Categoría .

Ejemplo:

Tenemos un banco internacional con una agencia o sucursal en Chile. Dicho banco pagó efectivamente por Impuesto de Primera Categoría (17%) la suma de \$300.000. Ahora bien, por remesar utilidades a su país de origen (USA), deberá pagar además, y como impuesto final, la suma líquida de \$500.000. Ahora bien, a dicha cantidad podrá descontarle directamente (impuesto contra impuesto), lo que efectivamente haya pagado por impuesto de primera categoría, que en este caso es de \$300.000, por lo que sólo pagará la suma de \$200.000 por el Impuesto Adicional.

Debe tenerse presente que este impuesto afecta solamente a aquellos empresarios que no tengan domicilio o residencia en Chile, o a las personas naturales que comiencen a trabajar en Chile. Su situación es excepcional y deberá analizarse con más detenimiento en el caso de dicho empresario o trabajador⁵⁰.

G. IMPUESTO A LAS BEBIDAS ALCOHÓLICAS, ANALCOHÓLICAS Y SIMILARES

La venta o importación de bebidas alcohólicas, analcohólicas y productos similares paga un impuesto adicional diferenciado según cada producto, que se aplica sobre la misma base imponible del Impuesto a las Ventas y Servicios. A partir del 1 de diciembre del 2000 comenzó a regir una nueva escala de tasa en función de la graduación alcohólica.

Graduación Alcohólica	Tasa
Menor o igual a 35°	27%
Mayor a 35° y menor o igual a 36°	31%
Mayor a 36° y menor o igual a 37°	35%
Mayor a 37° y menor o igual a 38°	39%
Mayor a 38° y menor o igual a 39°	43%
Mayor a 39°	47%

Los vinos destinados al consumo, ya sean gasificados, espumosos o champaña, generosos o asoleados, chichas y sidras cualquiera que sea su envase, cerveza y otras bebidas alcohólicas, cualquiera que sea su tipo, calidad o denominación, tienen una tasa adicional del 15%. Las bebidas analcohólicas en general tributan con tasa del 13%.

Este impuesto no se aplica a las ventas que efectúa el comerciante minorista al consumidor final, así como tampoco en las ventas de vino a granel realizadas por productores a otros vendedores sujetos de este impuesto.

Las ventas al exterior se encuentran exentas, sin perjuicio de la recuperación del tributo por el exportador.

Este impuesto claramente afecta a aquellos que se dediquen a la distribución de productos alcohólicos, bebidas gaseosas y sus similares, es decir, lo que se conoce como “botillerías”.

⁵⁰ No se debe olvidar que para trabajar en Chile se debe contar con una serie de permisos de Ministerios, en especial lo que se denomina “visa de trabajo”, y contar con un contrato de trabajo con alguna empresa en Chile, o prestar una asesoría en Chile para alguna empresa.

H. IMPUESTO A LA CILINDRADA Y AL LUJO EN LA IMPORTACION DE VEHÍCULOS

La importación habitual o no de vehículos terminados o del conjunto de partes y piezas para armarlos o ensamblarlos en el país, o de vehículos semi-terminados cuyo destino normal sea el transporte de pasajeros o de carga, está gravada por un impuesto cuya tasa decrece anualmente y se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Tasa} = ((\text{cilindrada} \times 0,03) - 45) \times 0,1$$

En el caso de los vehículos cuyo valor exceda de US\$ 15.384, considerados de lujo, se aplica una tasa de un 85% sobre el valor que exceda de este monto. Esta cifra se actualiza anualmente de acuerdo con la variación experimentada por el Índice Oficial de Precios al por Mayor de los Estados Unidos de América. Si el valor aduanero resultante es menor al recién señalado no paga Impuesto al Lujo.

Están exentos de este impuesto los vehículos dedicados al transporte de pasajeros con más de quince asientos, camiones y camionetas con capacidad de carga superior a los 2.000 kilos, tractores, carretillas, automóviles, vehículos casa-rodantes autopropulsados o para transporte fuera de carretera, coches celulares, ambulancias, coches mortuorios y blindados para el transporte. Estas exenciones son muy relevantes para el **gremio de transporte y carga**, ya que incide directamente en su costo y, en definitiva, en su rentabilidad.

Adicionalmente, el parque automotriz se ve afectado por el **impuesto a las transferencias de vehículos usados** (un impuesto de un 1,5% de carácter municipal aplicado sobre la transferencia).

En todo caso, estas transferencias se encuentran exentas de IVA, salvo: a) que sean realizadas por la empresa antes de 12 meses previo que haya terminado su vida útil normal o que hayan transcurridos 4 años contados desde su adquisición y no formen parte de su activo realizable o b) que sean efectuadas por contribuyentes que han tenido derecho a crédito fiscal por su adquisición, fabricación o construcción.

Este impuesto afecta mayoritariamente a aquellos que se dedican a la compra y venta de vehículos motorizados. En cierta medida, también a aquellos que se dedican al transporte, porque lo deben utilizar como costo junto al IVA.

I. IMPUESTO A LOS TABACOS, CIGARROS Y CIGARRILLOS

Los cigarrillos pagan un impuesto de 50,4% sobre su precio de venta al consumidor, incluido impuestos, por cada paquete, caja o envoltorio. Los cigarros puros pagan un impuesto de 51% sobre su precio de venta al consumidor, incluido impuestos; mientras que el tabaco elaborado, sea en hebras, tableta, pastas o

cuerdas, granulados, picadura o pulverizado, paga 47,9%. Además, todos estos artículos pagan una sobretasa adicional de 10%.

Debe tenerse en cuenta una restricción importante. No se permite la venta de cigarrillos sueltos, muy usual entre los pequeños empresarios, en particular por pequeños almacenes y quiosqueros, ya que ello está expresamente prohibido por dictámenes del S.I.I.

J. IMPUESTO A LOS COMBUSTIBLES

La ley establece un gravamen a la primera venta o importación de gasolina automotriz y de petróleo diesel. Su base imponible está formada por la cantidad de combustible, expresada en metros cúbicos (m³). La tasa del impuesto es del 1,5 UTM por m³ para el petróleo diesel y de 6 UTM por m³ para la gasolina automotriz.

La ley establece un sistema de recuperación del impuesto al petróleo diesel pagado en su adquisición, en la declaración mensual del IVA, cuando éste no ha sido destinado a vehículos motorizados que transiten por calles, caminos y vías públicas en general⁵¹.

K. IMPUESTO A LOS ACTOS JURÍDICOS O LEY DE TIMBRES Y ESTAMPILLAS

El Impuesto de Timbres y Estampillas grava los documentos que dan cuenta de una operación de crédito en dinero, y su base imponible está formada por el monto numérico del capital indicado en cada documento.

Existen tasas fijas y tasas variables.

- **Los cheques** girados en el país tienen una **tasa fija de \$ 136** por cheque (2003); los protestos de cheques por falta de fondos, las actas de protesto de letras de cambio y pagarés a la orden, una tasa de 1% sobre su monto, con un mínimo de \$ 2.267 (enero 2003) y un máximo de 1 UTM.

- **Los giros de cajeros automáticos contra cuenta corriente**, también son gravados por la misma **tasa fija de \$ 136** (Enero 2003) **de los cheques**.

- **Las letras de cambio, pagarés, créditos simples o documentarios**, entrega de facturas o cuentas en cobranza, descuento bancario de letras, préstamos y otras operaciones de crédito de dinero, están afectos a una **tasa de 0,134 % sobre su monto por cada mes o fracción que media entre su fecha de emisión y vencimiento, con un máximo de 1,608%**.

⁵¹ Afecta el rubro transporte en general, sobre todo en su costo de operación.

- **Los instrumentos a la vista o sin plazo** de vencimiento tienen una **tasa de 0,67 %** sobre su monto.

Los cheques, los créditos de consumo, las letras, los pagarés y otros, se ven afectados por este impuesto “hormiga”, porque se ve pequeño, pero afecta muchos recursos de los empresarios. Se aplica de manera general a casi todos los micro empresarios sin excepción.

L. IMPUESTO AL COMERCIO EXTERIOR

Los impuestos al comercio exterior son, fundamentalmente, los derechos específicos y/o ad valorem que se establecen en el Arancel Aduanero y gravan con una tasa única. A partir del 1 de enero de 2003 se fijó en un 6% los derechos ad valorem que deben pagarse por la importación de mercancías procedentes del exterior.

En algunos productos importados que compiten con la producción nacional se aplican derechos específicos, que se expresan en dólares, con el objeto de corregir distorsiones de precios externos (como son, por ejemplo, subsidios externos a ciertos productos).

El valor aduanero se determina a partir del precio de transacción (boleta, factura o documento del país de origen que indique el precio del producto o servicio específico). Incluye todos los gastos originados en el traslado de las mercaderías hasta su lugar de entrada al territorio nacional, tales como carga y descarga, transporte, comisiones, seguros, corretajes, intereses y embalajes.

La Unidad Tributaria Mensual (UTM) es una unidad económica que se utiliza para fines tributarios y se reajusta mensualmente de acuerdo al IPC.

M. OTROS IMPUESTOS ESPECIALES

En Chile existen muchos regímenes legales especiales, como son el de las corporaciones y fundaciones sin fines de lucro. Las cooperativas y clubes deportivos, como asimismo otras entidades que – salvo excepciones - se atienen al régimen general de tributación, y deben ser reguladas por leyes especiales. No se analizan en el presente trabajo por exceder su alcance, pero sí las señalamos y deben tenerse en consideración a la hora de tomar las decisiones de organización debido a su posible conveniencia tributaria.

Concluido el análisis de los tipos de impuestos existentes en Chile, debe determinarse lo más exactamente posible, cuáles de ellos me pueden afectar. Esta tarea es a todas luces la más difícil, pero podemos simplificarla de la siguiente manera, a la cual se deberán agregar otras circunstancias del caso que la modificarán.

3) TABLA BÁSICA DEL IMPUESTO A LA RENTA EN CHILE

Para la comprensión más clara del esquema general de tributación, se presenta un esquema básico de la forma de tributación. Pero es recomendable analizarlo nuevamente, una vez terminado el estudio de los regímenes de tributación.

ESQUEMA:

Empresa que sea Persona Jurídica:

Regla General: Tributa en 1ª Categoría con tasa del 17%.

Excepción:

- + Cuando la empresa sea una Sociedad de Profesionales que no se ha acogido al sistema de primera categoría.
- + Cuando la empresa sea una sociedad o persona jurídica que no tiene domicilio o residencia en Chile, tributa con el Impuesto Adicional.

Debe tenerse presente que lo pagado por el impuesto de 1ª Categoría constituye un crédito contra los impuestos finales (Global Complementario o Adicional, según sea el caso).

Persona Natural:

Hay que distinguir varias situaciones:

A) Si es empresario Pyme de algunos de los del artículo 20 de la Ley de Renta:

a.1) Tributa en 1ª Categoría con tasa del 17% (como impuesto base de su empresa).

a.2) Sin perjuicio de lo anterior y dependiendo del domicilio o residencia de su dueño, deberá tributar además en:

- + Global Complementario: Cuando tenga domicilio o residencia en Chile, y las rentas sean de fuente chilena o extranjera.
- + Impuesto Adicional: Cuando no tenga domicilio o residencia en Chile, y las rentas sean de fuente chilena.

Debe tenerse presente que nunca se podría dar la situación de que pague 1ª Categoría + Global y Adicional por ser incompatibles. Es uno o el otro, pero

jamás los dos, ya que el factor domicilio o residencia lo impide, por lo tanto, es 1ª Categoría + Global o 1ª Categoría + Adicional⁵².

- B) Si solamente es una persona natural, trabajador dependiente, es decir, bajo el régimen de Contrato de Trabajo que estipula nuestra ley laboral estudiada en el Capítulo II, sólo tributa con el Impuesto Único a los Trabajadores.
- C) Si se trata de una persona natural que trabaja en forma independiente (profesional o trabajo sin contrato de trabajo, es decir, a honorarios), debemos ver dos situaciones:
 - c.1) Si es persona natural: tributa en el Global Complementario, como impuesto final. Generalmente será el único que le grave.
 - c.2) Si se trata de una persona jurídica, en particular, una Sociedad de Profesionales, al iniciar la sociedad, la ley de la renta le posibilita elegir entre dos regímenes: tributar en el Global Complementario por las rentas de Segunda Categoría, o cambiarse y tributar con el impuesto de 1ª Categoría, a elección de la sociedad. Si opta por tributar en el sistema de primera categoría, no puede volver al régimen anterior.
- D) Si es persona natural o jurídica, que no tiene domicilio o residencia en Chile, y las rentas son de fuente chilena, debe tributar de acuerdo al Impuesto Adicional.

4) FORMA DE TRIBUTACIÓN EXISTENTE EN CHILE PARA EMPRESARIOS PYMES, YA SEAN PERSONAS NATURALES O SOCIEDADES (SEGÚN LA LEY DE LA RENTA)

ESQUEMA:

- INGRESOS NO RENTA (Artículo 17).
- INGRESOS RENTA:
 - a) Renta de Primera Categoría.
 - b) Renta de Segunda Categoría.
 - c) Global Complementario.
 - d) Impuesto Adicional.

⁵² A esto se le conoce como Renta Ordinaria, ya que es la base más los impuestos finales.

e) Impuesto Multa.

Sólo analizaremos los Ingresos Renta, ya que exceden el presente trabajo los Ingresos No Renta, que se encuentran en el artículo 17 de la Ley. Sin perjuicio de lo anterior, es recomendable analizarlos y ver si hay incidencia en la actividad específica a desarrollar, ya que puede haber ingresos que no constituyan renta y otros que sí.

A. RÉGIMEN GENERAL DE LAS RENTAS DE PRIMERA CATEGORÍA

Debe analizarse la fuente generadora de las rentas. Si ella es el “capital”, como elemento preponderante e indispensable en el desarrollo de la actividad, las rentas se clasifican en la Primera Categoría.

Capital: Es un factor de la producción formado por la riqueza acumulada, que unido al elemento de trabajo, recursos naturales y la acción del empresario, genera nueva riqueza. Debe tenerse presente que este factor es el preponderante para que nos encontremos en presencia de la primera categoría (aunque sea una sola persona).

Las Rentas de la Primera Categoría se Clasifican en⁵³:

- De la explotación de bienes raíces agrícolas y no agrícolas (Artículo 20 N° 1 de la Ley de la Renta).
- De capitales mobiliarios (Artículo 20 N° 2 de la Ley de la Renta).
- Del comercio, la industria, la minería, la construcción y los servicios en general (Artículo 20 N° 3 de la Ley de la Renta).
- De servicios de intermediación (corredores, comisionistas, martillero, agente de aduana, etc.), de educación, de salud, y de diversión y esparcimiento (Artículo 20 N° 4 de la Ley de la Renta).
- De cualquier otra actividad de servicio no comprendida en las anteriores (Artículo 20 N° 5 de la Ley de la Renta, conocida como la “norma buzón”, ya que cualquier renta no incluida en las anteriores debe entenderse comprendida en ella).

A.1) RÉGIMEN GENERAL

- **Contribuyentes:** Se comprenden en este régimen las personas naturales o jurídicas, comunidades, sociedades de hecho, agencias de empresas extranjeras, etc., cualquiera sea su domicilio o residencia, que realicen alguna de las actividades indicadas en los N° 1 al 5 del artículo 20 de la ley de la renta.

⁵³ Según el Artículo 20 de la Ley de la Renta.

- **Tasa:** 16,5%.

- **Base Imponible:** Esquema de determinación, según artículos 29 al 33 de la Ley de la Renta.

Contribuyentes exentos

Son aquellos que tienen una ganancia al término del ejercicio que no excede de 13,5 UTA.⁵⁴

- ¿Cuándo se reparten o distribuyen las utilidades de las empresas?

Las empresas que llevan FUT deben repartir o distribuir estas ganancias de capital a sus propietarios, socios o accionistas, una vez agotadas las utilidades tributables con los impuestos Global Complementario o Adicional. Una vez deducidos éstos, se reparten las rentas exentas de dichos tributos o ingresos no considerados renta.

Fecha de declaración

Se trata de un impuesto de declaración anual, que se devenga el 31 de diciembre del año o ejercicio respectivo, pero se declara y paga entre el 1º y el 30 de abril de cada año, independiente de su domicilio o residencia.⁵⁵

A.2) IMPUESTO – MULTA DEL ARTÍCULO 21

Analizaremos muy brevemente el caso particular del artículo 21 de la Ley de la Renta, ya que está ocurriendo de forma usual, sobre todo por el tema de los gastos rechazados.

Se aplica a empresarios individuales, empresa unipersonal de responsabilidad limitada y a sociedades que tienen renta efectiva demostrada por medio de contabilidad, en consecuencia se excluyen a las sociedades que tienen renta presunta.

Su objetivo es que las partidas que a continuación señalaremos queden gravadas en forma especial:

A.- Gastos rechazados que representen desembolsos de dinero, por lo tanto, se excluyen gastos que no impliquen estos desembolsos:

⁵⁴ Forma de determinar la ganancia de capital: Precio de venta menos valor de adquisición del bien actualizado por el IPC. Por una parte de las utilidades se pueden rebajar las pérdidas obtenidas en la realización de operaciones afectas al mismo régimen.

⁵⁵ Debe tenerse presente que a partir del año 2000, el S.I.I. está aceptando declaraciones de la renta mediante internet, otorgando un mayor plazo para ello.

- Depreciación.
- Provisiones.
- Castigos de incobrables.
- Condonaciones o remisiones.

Hay gastos rechazados que implican desembolsos en dinero, pero que están exceptuados de esta tributación especial:

- Gastos anticipados que deban ser aceptados en ejercicios posteriores.
- Intereses, reajustes y multas pagados al Fisco, Municipalidades y organismos públicos creados por ley.
- Los pagos que corresponden al uso de marcas, fórmulas y asesorías si exceden del límite del 4%. El exceso no es aceptado como gasto, pero no se aplica este artículo.
- Patentes Mineras en la parte que no son deducibles como gasto.
- El impuesto de primera categoría pagado y el impuesto territorial, pero sólo para el caso de sociedades anónimas y establecimientos permanentes.

B.- Préstamos.

Préstamos de sociedades de personas a sus socios personas naturales o a contribuyentes del impuesto adicional que no sean personas naturales, cuando el Servicio de Impuestos Internos determine en este último caso que ha habido un retiro encubierto de utilidades.

Préstamos de una sociedad anónima cerrada que no esté sometida voluntariamente a las normas de las sociedades anónimas abiertas, efectuados a los accionistas personas naturales.

A los préstamos que realiza la sociedad anónima abierta no se les aplica esta norma, porque suponen mayor transparencia en sus actuaciones.

C.- Uso o goce a cualquier título o sin título alguno de los bienes del activo de la empresa por el empresario o socio, por el cónyuge o hijos no emancipados legalmente de éstos.

En el caso de las sociedades anónimas será aplicable lo mismo para los accionistas y se entiende que también para los parientes recién señalados, aunque la norma no lo señala expresamente.

Ejemplo: El uso del vehículo de la empresa por el hijo del socio, la utilización de un inmueble de la empresa por el cónyuge del empresario para pasar las vacaciones.

D.- En el caso de que la empresa entregue cualquier bien en garantía de obligaciones directas o indirectas de sus socios, personas naturales o contribuyentes del impuesto adicional o accionistas, en caso de sociedades anónimas, y estas garantías se ejecutan y es la sociedad la que termina pagando la deuda.

E.- Cuando una sociedad anónima abierta que tiene acciones con transacción bursátil adquiere acciones de su propia emisión y no las enajena en 24 meses desde su adquisición.

Tributación

Empresas Unipersonales, Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, Sociedades de Personas y Socios Gestores de Sociedades en Comanditas por Acciones

Se considera retiro independientemente del resultado tributario de la empresa, por lo tanto, se agrega a la base imponible.

Hay que distinguir entre:

Los gastos rechazados: tributarán siempre independientemente de si hay utilidades en la empresa o no.

Los préstamos, retiros presuntos y ejecución de garantías: se consideran retiros, por lo que van a tributar en la medida que sean imputables a utilidades tributarias (FUT) y hasta el monto de éstas.

Sociedad Anónima, Establecimiento Permanente y Accionista de en Comandita por Acciones

Se aplica a las partidas señaladas el impuesto único del 35%, cualquiera sea la situación tributaria de éstas.

Obligaciones Adicionales de los Contribuyentes de Primera Categoría

1) Las rentas pueden determinarlas mediante contabilidad completa o simplificada, según el caso de que se trate.

2) Si el contribuyente lleva contabilidad, debe llevar un Registro FUT junto a otros libros auxiliares (ver más adelante).

3) Deben efectuar lo que se denominan PPM o Pagos Provisionales Mensuales.

4) En algunos casos deben practicar retenciones de impuestos por rentas pagadas a terceros. Ejemplo: por los honorarios a profesionales independientes (abogados, arquitectos, sociedades de profesionales que tributen sólo en el Global Complementario, etc.).

5) Tienen la obligación de emitir “certificados” de las rentas pagadas a sus propietarios, socios o accionistas, y a sus trabajadores dependientes o independientes, con el objeto de que puedan efectuar su respectiva declaración de la renta⁵⁶.

6) Tienen obligación de informar al SII respecto de las rentas pagadas e impuestos retenidos (mediante formularios especialmente diseñados para tal efecto).

A.3) RENTAS DE LA SEGUNDA CATEGORIA

Rentas provenientes exclusivamente del trabajo dependiente.

¿Cómo opera el impuesto?

- Tipos de rentas

Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones (en general, las demás rentas accesorias o complementarias a las anteriores, como las horas extraordinarias, gratificaciones, participaciones, bonos, etc.). Se excluyen las imposiciones obligatorias que se destinen a las AFP, y las cantidades percibidas por gastos de representación. (Artículo 42 N°1 LIR).

- Contribuyentes afectos

- Los trabajadores dependientes.
- Los obreros agrícolas (Artículo 42 N°1 inciso segundo de la LIR).
- Los choferes de taxis que no sean propietarios de los vehículos que trabajen. (Artículo 42 N°1 inciso tercero de la LIR).

⁵⁶ El S.I.I. tiene una serie de circulares y números de los certificados que deben efectuar los contribuyentes de 1ª Categoría, como por ejemplo, el de los Bancos e Instituciones Financieras, y otras personas.

- Contribuyentes exentos

Los que perciben una renta que sea inferior a 13,5 UTM.

- Impuesto que les afecta

El Impuesto Único de Segunda Categoría.

- Directo.
- Progresivo.
- Personal.
- Declaración anual, pero de retención mensual por parte del empleador (PPM).
- Afecta sólo a personas naturales.

- Base imponible

El monto de los sueldos y pensiones menos las imposiciones previsionales y gastos de representación.

- Tasa del impuesto

De acuerdo a la siguiente escala progresiva (Artículo 43 de la LIR):

ESCALA DE UTM	PORCENTAJE %	BASE
• Rentas que no excedan de 13,5 UTM	Exentas	a) Sueldo exento
• Rentas sobre la parte que exceda de 13,5 UTM y no sobrepase las 30 UTM	5%.....	b) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 30 UTM y no sobrepase las 50 UTM	10%.....	c) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 50 UTM y no sobrepase las 70 UTM	15%.....	d) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 70 UTM y no sobrepase las 90 UTM	25%.....	e) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 90 UTM y no sobrepase las 120 UTM	32%.....	f) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 120 UTM y no sobrepase las 150 UTM	37%.....	g) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 150 UTM y siguientes	40%	h) Sueldo afecto

- Retención del impuesto

El impuesto es retenido por el respectivo empleador, habilitado o pagador, quien lo paga en arcas fiscales mensualmente.

- Obligaciones adicionales

Si obtienen rentas distintas a los sueldos, deben declarar en el Impuesto Global Complementario todas las rentas percibidas, incluidos los sueldos. En estos casos, el empleador, habilitado o pagador debe informar a los trabajadores tanto los sueldos como el impuesto.

- Reliquidación del impuesto único de Segunda Categoría

* Por rentas obtenidas de más de un empleador en forma simultánea. Reliquidación Mensual o Anual).

* Por rentas pagadas íntegramente con retraso.

* Por rentas devengadas en un solo período habitual de pago.

* Por rentas devengadas en más de un período habitual de pago.

A.4) RENTAS PROVENIENTES DEL CAPITAL O TRABAJO INDEPENDIENTE: GLOBAL COMPLEMENTARIO

- Tipos de rentas

Honorarios percibidos por la prestación de servicios profesionales en forma independiente.

- Contribuyentes afectos

- Profesionales (abogados, médicos, ingenieros).

- Personas que desempeñen una ocupación lucrativa (gásfiteros, electricistas, locutores, etc.).

- Auxiliares de la administración de justicia (notarios, conservadores, receptores, archiveros judiciales, peritos judiciales, etc.).

- Corredores (de propiedades, bolsas, seguros, frutos del país, etc.).

- Sociedades de profesionales que no hayan optado por las normas de la Primera Categoría.

- Directores de sociedades anónimas.

- Impuestos que le afectan

Sólo Impuesto Global Complementario o cuando el domicilio o residencia del beneficiario de la renta es chilena.

- Base imponible

Honorarios brutos actualizados, menos gastos efectivos o presuntos, según el caso.

Los directores de sociedades anónimas no pueden rebajar gastos presuntos ni efectivos de las participaciones percibidas.

- Tasa

Escala progresiva del Impuesto Global Complementario, de acuerdo al Artículo 43 de la LIR:

ESCALA DE UTM	PORCENTAJE %	BASE
• Rentas que no excedan de 13,5 UTM	Exentas	a) Sueldo exento
• Rentas sobre la parte que exceda de 13,5 UTM y no sobrepase las 30 UTM 5%.....	b) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 30 UTM y no sobrepase las 50 UTM	10%.....	c) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 50 UTM y no sobrepase las 70 UTM	15%.....	d) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 70 UTM y no sobrepase las 90 UTM	25%.....	e) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 90 UTM y no sobrepase las 120 UTM	32%.....	f) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 120 UTM y no sobrepase las 150 UTM	37%.....	g) Sueldo afecto
• Rentas sobre la parte que exceda de 150 UTM y siguientes	40%.....	h) Sueldo afecto

- Obligaciones adicionales

- Deben efectuar PPM por los honorarios percibidos de empresas obligadas a efectuar retención de impuesto, con tasa de 10%.

- Los directores de sociedades anónimas no están obligados a efectuar PPM.

- Sujetos a retención de impuesto, con tasa de 10%, por parte de los pagadores de las rentas que sean instituciones fiscales y empresas en general y sociedades anónimas en el caso de los directores.

- Deben llevar un libro de Ingresos y Gastos sólo cuando se encuentren acogidos a “gastos efectivos”. Esta obligación no rige para los contribuyentes que se acogen a “gastos presuntos”.

- Las sociedades de profesionales deben llevar contabilidad completa sólo si se encuentran acogidas a las normas de primera categoría. Si están en segunda categoría, necesitan contabilidad simplificada.

- Las sociedades de profesionales pueden optar por declarar sus rentas de acuerdo a las normas de la Primera Categoría.

- Declaración del Impuesto

Se devenga el 31 de diciembre de cada año, pero se declara y paga en el mes de abril de cada año. Debe tenerse presente la facultad que está otorgando el S.I.I. para declarar por internet con más días, condonando las multas e intereses, hasta más de una semana después del mes de abril, pero sólo cuando ello no implica el pago de un tributo. Si hay que pagar, sólo se permite hasta el 31 de abril.

A.4.a) IMPUESTO GLOBAL COMPLEMENTARIO

Características del impuesto:

- Directo.
- Progresivo.
- Personal.
- Declaración anual.
- Global, accesorio o complementario.
- Afecta a personas naturales.

Contribuyentes afectos:

- Personas naturales, con domicilio o residencia en Chile.
- Comunidades hereditarias (ART. 5°).
- Depósitos o bienes a favor de personas (ART. 7°).
- Ciertos funcionarios fiscales (ART. 8°).

Tasas del impuesto:

Se aplica de acuerdo a una escala de tasas progresivas, con la siguiente estructura. Para el año tributario 2004 cambiarán las tasas, quedando la máxima en 40%.

Tabla de cálculo del impuesto global complementario año tributario 2003
(Varía en cada año tributario)

RENTA NETA GLOBAL		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)
DESDE	HASTA		
DE \$ 0,00	\$ 4.761.018,00	Exento	\$ 0,00
" 4.761.018,01	10.580.040,00	0,05	238.050,90
" 10.580.040,01	17.633.400,00	0,10	767.052,90
" 17.633.400,01	24.686.760,00	0,15	1.648.722,90
" 24.686.760,01	31.740.120,00	0,25	4.117.398,90
" 31.740.120,01	42.320.160,00	0,33	6.656.608,50
" 42.320.160,01	52.900.200,00	0,39	9.195.818,10
" 52.900.200,01	Y MÁS	0,43	11.311.826,10
UNIDAD TRIBUTARIA	* Mes de diciembre de 2002 = \$ 29.389		
	* Anual (12 x \$ 29.389) = \$ 352.668		

Contribuyentes exentos:

Los que determinan una base imponible que no exceda de 13,5 UTM.

· Los trabajadores dependientes y pequeños contribuyentes, por las rentas de capitales mobiliarios, ganancias de capital en venta de acciones y en rescate de cuotas de fondos mutuos, que no excedan de 20 y/o 30 UTM, según el caso.

Renta bruta global o Forma de llegar a la Base Imponible:

* Retiros.

* Gastos rechazados 14 o 14 bis.

* Préstamos.

* Dividendos.

* Incremento por impuesto de 1ª Categoría (8 art. 14).

- * Rentas según contabilidad simplificada.
- * Rentas de fuente extranjera.
- * Rentas netas (arts. 17 N° 8 y 20 N° 2).
- * Rentas devengadas por ventas a empresas relacionadas.
- * Rentas presuntas y tasaciones.
- * Rentas exentas de 1ª Categoría o sujetas a impuestos sustitutos, pero afectas al Impuesto Global Complementario (art. 54 N° 2).
- * Rentas total o parcialmente exentas del Impuesto Global Complementario sujetas a impuestos sustitutivos especiales y rentas del art. 42 N° 1 (art. 54 N°3).

Renta neta global:

Rebajas a la renta bruta global:

- Impuesto de Primera Categoría.
- Contribuciones bienes raíces.
- Cotizaciones previsionales.
- Pérdida en operaciones (arts. 17 N° 8 y 20 N° 2).
- Dividendos e intereses según art. 5° transitorio de la ley N°19.578/98
- Inversiones por acciones de pago de sociedades anónimas abiertas adquiridas con anterioridad al 29.07.98, inversiones en fondos mutuos y otros que detalla el art. 57 bis.

Créditos al impuesto:

- Remanentes sin derecho a imputación a ejercicios siguientes o devolución en el ejercicio.
- Fomento forestal.
- Rentas de fondos mutuos.
- Impuesto tasa adicional (ex-art. 21).
- Donaciones con fines culturales. (Ley especial).

- Impuesto Único de 2ª Categoría.
- Crédito especial para dividendos hipotecarios o leasing habitacional que compraron entre 1998 y el 2000.

Certificación de rentas y créditos:

Los contribuyentes de este impuesto deben exigir a las empresas que les certifiquen el monto de las rentas y de los créditos a que tienen derecho.

B. RÉGIMEN SIMPLIFICADO DEL ARTÍCULO 14 BIS

Los contribuyentes obligados a declarar renta efectiva según contabilidad completa, pueden optar por pagar Impuesto de Primera Categoría y Global Complementario o Adicional sobre la base de los retiros en dinero o en especies que efectúen los propietarios sin distinguir la fuente u origen de éstos.

Es decir, cualquier ingreso lo incorporan a la contabilidad de la empresa y no pagan impuestos mientras no retiren, porque el hecho gravado no es la renta sino el retiro.

¿Qué contribuyentes pueden acceder a este régimen?

Cualquier contribuyente del régimen general que lleve una contabilidad completa, cuyos ingresos por ventas o servicios de su giro, en los tres últimos ejercicios comerciales al de la opción, como promedio anual, no excedan a 3.000 UTM (pueden ser: empresarios individuales, sociedades de personas, sociedades anónimas, en comandita por acciones, agencias de empresas extranjeras, comunidades, etc.).

Contribuyentes que recién inicien actividades, cuyo capital inicial sea igual o inferior a 200 UTM del mes en que ingresen a la actividad.

Impuestos que le afectan

Impuesto de Primera Categoría, con tasa de 17%, sobre cualquier cantidad que los propietarios, socios o comuneros retiren de su empresa o se les distribuya a los accionistas, a cualquier título, ya sea en especie o dinero, debidamente reajustados, independiente del origen o fuente de las rentas con cargo a los cuales se efectuaron los retiros o distribuciones, aunque aquéllas estén exentas del impuesto o no constituyan rentas en el régimen general⁵⁷.

Impuesto Único del Art. 21, en el caso de las sociedades anónimas, comandita por acciones y agencias de empresas extranjeras con **tasa de 35%**

⁵⁷ Aunque sean Ingresos No Rentas del artículo 17º de la Ley de la Renta.

sobre los gastos rechazados que generen dichas empresas, que constituyan retiros de especies o desembolsos de dinero, reajustados.

Contribuyentes exentos

No gozan de ninguna exención de impuesto, cualquiera sea el monto de la base imponible determinada al término del ejercicio.

Crédito contra los impuestos

De Primera Categoría: los mismos que se otorgan en el régimen general, incluyendo el Impuesto de Primera Categoría asociado a las utilidades que se incorporan al sistema optativo simplificado, en el caso del contribuyente que ya hubiera iniciado actividades.

Del impuesto único del Art. 21: no se rebaja ningún crédito, ya que los gastos rechazados no se gravan con el Impuesto de Primera Categoría a nivel de la empresa que los genera.

Forma de ejercer la opción

En el caso de contribuyentes que hayan iniciado actividades: deben dar aviso al Servicio de Impuestos Internos dentro del mes de enero y hasta el 12 de febrero de cada año.

En el caso de contribuyentes que recién inicien actividades: deben dar aviso al Servicio de Impuestos Internos hasta el 12 del mes siguiente de efectuada la declaración de inicio de actividades.

Si los citados avisos se dan fuera de los plazos indicados, no se pueden acoger al régimen simplificado durante ese ejercicio, debiendo pagar impuestos por el régimen general.

Liberaciones tributarias

- No llevan registros FUT.
- No practican inventario.
- No aplican la corrección monetaria.
- No calculan y contabilizan depreciación de los bienes.
- No confeccionan un balance general anual.

Abandono del régimen simplificado

Los contribuyentes con actividades ya iniciadas, que en los tres ejercicios móviles siguientes tengan un promedio anual de ingresos de su giro superior a 3.000 UTM, deben abandonar el régimen simplificado, ingresando obligatoriamente al régimen general que les corresponda.

Los contribuyentes que hayan ingresado al régimen simplificado en el momento de iniciar actividades, y que en alguno de los tres primeros ejercicios siguientes o en los tres ejercicios móviles siguientes hayan obtenido como promedio anual por ingresos de su giro un monto superior a 3.000 UTM, deben abandonar el régimen simplificado, ingresando obligatoriamente al régimen general que les corresponda.

Los contribuyentes que hayan estado como mínimo en el régimen simplificado tres ejercicios comerciales consecutivos, pueden voluntariamente abandonar dicho sistema e incorporarse de pleno derecho al régimen general que les corresponda.

En las tres situaciones anteriores debe darse aviso al Servicio de Impuestos Internos.

Impuesto a pagar en el caso de término de giro

Al abandonar el régimen simplificado por cierre de la empresa, sobre la diferencia que resulte de comparar el Capital Propio Final con el Inicial, (actualizando este último a la fecha del término de giro), los contribuyentes deben pagar el impuesto del artículo 38 bis de la Ley de la Renta, equivalente al **35%** sobre dicha diferencia.

Si los contribuyentes abandonan el régimen simplificado, ya sea obligatoria o voluntariamente, para incorporarse al régimen general que les corresponda, sobre la utilidad determinada en la forma indicada anteriormente, se afectan con el impuesto único de 35% del artículo 38 bis. Lo anterior se aplica siempre y cuando al incorporarse al régimen general los contribuyentes no determinen su renta efectiva mediante contabilidad completa. En caso que se incorporen al régimen general llevando contabilidad completa, la mencionada utilidad no se afecta con el citado impuesto único de 35%, incorporándose la utilidad entonces al registro FUT y afecta a los impuesto Global Complementario o Adicional, cuando ésta sea retirada o distribuida por sus propietarios socios o accionistas.

Fecha de declaración del impuesto

· El Impuesto de Primera Categoría y el Impuesto Único del artículo 21 son anuales y se pagan en el mes de abril de cada año.

· El impuesto del artículo 38 bis se paga dentro de los dos meses siguientes al término de giro.

C. REGÍMENES DE RENTA PRESUNTA

Se caracterizan porque la forma de determinar el valor de la renta es fijada por ley.

Es una presunción de derecho respecto de la renta del contribuyente, de tal manera que los ingresos y gastos reales no tienen mayor relevancia.

Contribuyentes afectos:

- Agricultores que no sean sociedades anónimas y agencias extranjeras que cumplan determinados requisitos (Ej.: Límite de venta que no exceda de 8.000 UTM, que no lleven contabilidad completa por otras actividades, etc.)

- Mineros que no sean sociedades anónimas, comanditas por acciones y agencias de empresas extranjeras, que cumplan determinados requisitos (Ej.: Límite de ventas anuales que no exceda de 36.000 toneladas de mineral o de 2.000 UTA).

- Personas que exploten vehículos motorizados en el transporte terrestre de pasajeros, que no sean sociedades anónimas, comandita por acciones y agencias de empresas extranjeras. (No tiene límite de ventas).

- Personas que exploten vehículos motorizados en el transporte terrestre de carga ajena, que no sean sociedades anónimas, comandita por acciones y agencias de empresas extranjeras, que cumplan determinados requisitos (Ej.: Límites de servicios que no excedan de 3.000 UTM).

Categoría que Grava:

Sólo impuesto de Primera Categoría con una tasa: **17%**

Base Imponible:

- Agricultores:

10% del avalúo fiscal (A.F.) al 1 de enero de cada año, en el caso de propietario o usufructuario de los bienes.

4% A.F. al 1 de enero de cada año, en el caso de arrendatarios de los bienes.

- Mineros:

Determinados porcentajes aplicados sobre las ventas, según sea el precio promedio del mineral de que se trate.

- Transportistas de pasajeros y carga ajena:

10% A.F. de cada vehículo al 1 de enero de cada año.

Créditos en contra del impuesto:

Contribuciones de bienes raíces en los casos que correspondan (según lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley N°19.578/98).

PPM (Pago provisional mensual).

Obligaciones adicionales:

Deben efectuar PPM sólo los transportistas de pasajeros y carga ajena. Tasa: 0,3% sobre A.F. del vehículo.

No efectúan PPM los agricultores acogidos a renta presunta

Los mineros no efectúan PPM, pero están sujetos a retenciones de impuesto por las ventas de sus minerales por parte de los compradores.

Liberación tributaria:

No llevan contabilidad, excepto algunos libros auxiliares.

No llevan Registro FUT.

Fecha de declaración del impuesto:

De forma anual, en el mes de abril de cada año.

D. REGÍMENES PARA PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES

En relación con el artículo N°22 de la Ley de Impuesto a la Renta, se hace una distinción respecto de los denominados "pequeños contribuyentes", en atención a su poca instrucción o realización de sus actividades en forma artesanal.

A estos contribuyentes se les aplica un impuesto único de pago anual, en algunos casos de declaración mensual (ver cuadro).

El cuadro resumen a continuación describe las características de cada uno de ellos, la tasa que pagan y la base sobre la que se calcula. Además, se incluye un ejemplo sencillo de un caso aplicado.

RESUMEN PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES CON IMPUESTO ÚNICO

TIPO CONTRIBUYENTE	TIPO IMPUESTO	BASE	TASA	EJEMPLO
<p>Pequeños mineros artesanales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan personalmente mina propia o ajena. • Ayuda familiares o dependiente asalariados (máximo 5 personas naturales, en adelante pn). • Sociedades legales mineras (máximo 6 socios pn). • Cooperativas mineras (todos sus socios o cooperados sean mineros artesanales pn). 	Anual.	<p>Sobre valor neto ventas (precio recibido por el mineral deducido el arrendamiento, si procede), y según precio internacional del cobre. Centavos dólar por libra:</p> <ol style="list-style-type: none"> Menos 203,02. Entre 203,02 y 261,02. Más de 261,02. Oro y plata. Productos sin contenido de cobre, oro o plata sobre valor neto de venta u optar por renta presunta. 	<ol style="list-style-type: none"> 1%. 2%. 4%. SII, según informe del Ministerio de Minería, determinará equivalencia. 2%. 	<p>Mina familiar trabajada por 4 parientes. Ventas netas: \$2.500.000 anual. Precio cobre: 250 ctvs US\$. Impuesto anual a pagar: \$50.000.</p>
<p>Pequeños comerciantes vía pública</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas naturales que prestan servicios o venden productos en vía pública. • En forma ambulante o estacionada y directamente al público. 	<ol style="list-style-type: none"> Declaración mensual y pago anual. Base y Declaración Anual. 	<ol style="list-style-type: none"> Comerciantes feías libres y estacionadas. Suplementeros. 	<ol style="list-style-type: none"> Tasa fija 1/2 UTM. No se aplica, excepto que corresponda el artículo 25: venta otros artículos de escaso valor (ej.: dulces). 	<p>Comerciante feía: UTM: \$25.000 (forma de cálculo). Impuesto anual a pagar: \$12.500.</p>
<p>Suplementeros.</p> <p>Pequeños comerciantes que venden en vía pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Periódicos. • Revistas. • Folletos y fascículos. • Álbumes y otros impresos. 	Anual.	<ol style="list-style-type: none"> Sobre total venta de periódicos, revistas y folletos dentro de su giro. Excepción art. 25: además expendan cigarrillos, números de lotería, y otros artículos de escaso valor. 	<ol style="list-style-type: none"> 0,5%. 0,5% + 1/4 UTM. 	<p>Suplementero que vende números de lotería - UTM=\$25.000. Ventas totales: \$1.800.000. Tasa 0,5% o \$9000 1/4 UTM: \$6.250. Impuesto anual a pagar: \$12.500.</p>

<p>Propietario Taller Artesanal u Obrero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persona natural dueño pequeña empresa, explotada personalmente. • Destino: fabricación de bienes o prestación de servicios. • Capital efectivo no mayor de 10 UTA al inicio de cada ejercicio. Se debe incluir valor comercial de máquinas en préstamo, leasing, comodato precario o a cualquier otro título al momento de calcular capital. • No emplee más de 5 operarios (incluyendo familiares y aprendices). • Actividades ejercidas en local, taller o a domicilio con materiales propios o ajenos. 	<p>Declaración mensual, pago anual</p>	<p>Comparación montos: Si excede 10 UTA de Capital Efectivo (y no aumentado por utilidades generadas dentro del ejercicio), está obligado a acreditar renta efectiva con contabilidad fidedigna a partir del 1º de enero del año siguiente.</p>	<p>Cantidad mayor entre 2 UTM del mes de diciembre y monto de los PPM reajustados.</p>	<p>Dueño taller artesanía: Capital Efectivo \$2.000.000 2 UTM: \$50.000 PPM reajustados totales: \$80.000 Impuesto Anual a Pagar: \$80.000</p>
<p>Pescadores Artesanales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inscritos registro Ley de Pesca. • Personas naturales calificadas como armadores artesanales. • Exploten a su nombre una o dos naves. • Naves en conjunto no superen las 15 toneladas de registro grueso. 	<p>Anual</p>	<p>Toneladas de Registro Grueso de naves (1 ó 2): a) Menos de 4 toneladas. b) Más de 4 y menos de 8 toneladas. c) Más de 8 y menos de 15 toneladas.</p>	<p>a) 1/2 UTM del último mes del ejercicio. b) 1 UTM del último mes del ejercicio. c) 2 UTM del último mes del ejercicio.</p>	<p>Dueño 1 nave de 5 toneladas de registro grueso. UTM de diciembre: \$25.000. Impuesto Anual a Pagar: \$25.000.</p>

5) SUELDO EMPRESARIAL

- CONCEPTO

Es la remuneración asignada al socio, independientemente de su porcentaje de participación en el capital o en las utilidades de la sociedad, o la que se asigne el empresario individual y el titular de la empresa individual de responsabilidad limitada, por los servicios que presta permanentemente en la empresa. Dicha remuneración se aceptará como un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 31 N° 6 inciso 3° de la Ley de Impuesto a la Renta.

- REQUISITOS PARA ACEPTAR EL SUELDO EMPRESARIAL COMO GASTO TRIBUTARIO

- Que el o los socios trabajen efectiva y permanentemente en la empresa o negocio.

Este requisito se cumple aún cuando el socio trabaje en más de una empresa, pues el concepto está ligado al trabajo permanente en el negocio. Por lo tanto, una persona podría trabajar permanentemente en la mañana en una empresa y en la tarde en otra, y en ambas tendría el beneficio del sueldo empresarial.

Así lo ha interpretado el Servicio de Impuestos Internos, el que en el oficio N° 638 de 1991 aclara el sentido de la expresión “permanentemente” y señala que equivale a la periodicidad con que el socio o empresario individual efectúa su labor, la que no implica que debe estar sometido a una jornada completa de trabajo. El socio trabaja en forma permanente cuando desarrolla regularmente una función independiente del número de horas que emplee, pero debe desarrollarse en forma sistemática y periódica en el tiempo.

- Que se efectúen cotizaciones previsionales obligatorias, cuyo tope máximo es de 60 UF.

Las cotizaciones previsionales que deben considerarse para dar cumplimiento a este requisito son aquellas que se establecen como obligatorias en la ley laboral, es decir, cotizaciones para salud 7% y cotizaciones efectuadas en las AFP, en forma conjunta. De lo contrario, no estarían cumpliendo con este requisito.

- Que estas remuneraciones queden afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, como una renta del trabajo dependiente de aquellas señaladas en el artículo 42 N°1, de la Ley de la Renta.

- Que tanto las remuneraciones como el impuesto único se contabilicen debidamente en los períodos que correspondan, identificando a los beneficiarios.

Las remuneraciones que se paguen por este concepto y que no reúnan los requisitos recién señalados se considerarán un gasto rechazado para la empresa, sin perjuicio del pago del Impuesto Único de Segunda Categoría que afectaría al que reciba la renta.

En todo caso, para que proceda el sueldo empresarial es condición esencial que se trate de una empresa (contribuyente) que tribute en Primera Categoría rentas efectivas establecidas en los números 1,3,4 y 5 del artículo 20 de la Ley de Impuesto a la Renta, demostrada mediante contabilidad fidedigna.

Cabe señalar que de acuerdo al artículo 62 del Código del Trabajo, en la medida que el empleador (contribuyente) tenga 5 o más trabajadores, estará obligado a llevar un libro de remuneraciones, y las remuneraciones que figuren en éste serán las únicas que podrán considerarse como gastos por concepto de remuneración en la contabilidad de la empresa.

6) TRÁMITES PREVIOS: OBLIGACIONES TRIBUTARIAS ACCESORIAS

Además de pagar los impuestos correspondientes en los plazos que señala la ley, debe tenerse en cuenta una serie de trámites que son previos a iniciar la empresa o bien durante su desarrollo, todos los cuales, según el caso, los contribuyentes-empresarios deben efectuar bajo pena de cometer infracciones tributarias, con sus correspondientes sanciones. A dichos "trámites" se les denominan "obligaciones tributarias accesorias" y son todos aquellos deberes a que está sujeto el contribuyente, a fin de permitir una adecuada administración y fiscalización del pago de los tributos, que constituye la obligación tributaria principal.

Las obligaciones tributarias accesorias más importantes son:

1º Inscripción en el Rol Único Tributario (RUT)

Deben inscribirse en el RUT -obteniendo la cédula respectiva- las personas jurídicas, las comunidades, los patrimonios fiduciarios, las sociedades de hecho, las asociaciones, las agrupaciones y demás entes de cualquier especie, que sean susceptibles de generar impuestos.

Las personas naturales chilenas, no deben obtener la cédula RUT, cumpliendo sólo con el trámite de iniciación de actividades.

Esta materia está regulada por el DFL N° 3 de 1969 y la Circular N° 4 de 1995.

2º Inscripción en otros registros

Nombraremos sólo algunos:

a) Registro de contribuyentes de la Ley de Impuesto a las Ventas y Servicios (Art. 51 de esta Ley).

b) Registro de fabricantes, importadores y comerciantes de tabacos (Art. 1º DL N° 828).

c) Registro de turismo, en el que deben inscribirse los dueños de hoteles, residenciales y pensiones.

3º Declaración jurada por iniciación de actividades

- ¿Quiénes la efectúan?

Las personas que inician negocios o labores susceptibles de producir rentas gravadas en la Primera y Segunda Categoría a que se refieren los números 1 (letras a y b), 3, 4 y 5 del Artículo 20, número 2 del Artículo 42 y Artículo 48, todos de la Ley de la Renta (ya analizados). Deben presentar al SII una declaración jurada de dicha iniciación (en esta situación se encuentran todas las Pyme).

¿Cuánto tiempo se tiene para ello?

El plazo es dentro de los **dos meses** siguientes a aquél en que comiencen las actividades. Este comienzo de actividades ocurre cuando se efectúa cualquier acto u operación que constituya elemento necesario para la determinación de los impuestos periódicos que afectan la actividad que se desarrolla o que generen los referidos impuestos⁵⁸.

¿Dónde se efectúa?

La declaración de iniciación de actividades se hará en la Dirección Regional del domicilio del contribuyente, utilizando un formulario único que proporcionará el SII, que contendrá todas las enunciaciones requeridas para identificar al contribuyente, no existiendo límite en cuanto al número de actividades a declarar⁵⁹.

⁵⁸ En la práctica, el plazo anterior no tiene relevancia, puesto que para el timbraje de libros y documentos por parte del SII, es indispensable que se hayan iniciado actividades.

⁵⁹ Los temas tratados están regulados en el Artículo 68 del Código Tributario y en la Circular N° 4 de 1995.

4° Aviso de modificaciones importantes

Los contribuyentes deberán poner en conocimiento del SII las modificaciones importantes que se hagan a los datos y antecedentes contenidos en el formulario de declaración de iniciación de actividades (Art. 68, inciso final del Código Tributario).

No existe plazo legal para lo anterior, entendiéndose que debe cumplirse de inmediato (se refiere a los elementos importantes del negocio o empresa).

5° Aviso de término de giro

Toda persona natural o jurídica que por terminación de su giro comercial o industrial o de sus actividades deje de estar afecta a impuestos, deberá dar aviso por escrito al SII (mediante el Formulario 2721), acompañando su balance final y el comprobante de pago de los impuestos anuales y mensuales de los últimos tres años. Asimismo, deberá pagar el impuesto correspondiente hasta el momento de ese balance. El aviso debe hacerse dentro de los dos meses siguientes al término del giro o de las actividades.

Si un contribuyente tiene varios giros y termina sólo uno, no es necesario hacer esta declaración, pero debe al menos informar al SII.

La Dirección Regional correspondiente emitirá un certificado de término de giro, sin el cual no se puede proceder a la disolución de la sociedad respectiva.

Las materias tratadas están reguladas en el Artículo 69 del Código Tributario.

En el caso de empresas individuales que se convierten en sociedades de cualquier naturaleza, sociedades que aportan a otras todo su activo o pasivo, sociedades que se fusionan o sociedades que se transforman, no será necesario dar aviso de término de giro si la sociedad que se crea se hace responsable solidariamente, en la respectiva escritura social, de todos los impuestos que se adeuden por la empresa individual, la sociedad aportante o transformada (Art. 69, inciso 2° del Código Tributario). La **solidaridad** es una situación jurídica que consiste en que se puede exigir el cumplimiento de una obligación a una u otra persona indistintamente.

La persona natural o jurídica que cese en sus actividades por venta, cesión o traspaso a otra de sus bienes, negocios o industrias, hace al adquirente fiador respecto de las obligaciones tributarias correspondientes a lo adquirido y que hayan de afectar al vendedor o cedente (Art. 71 del Código Tributario). **Fiador** es una persona que debe responder cuando el obligado principal no lo hace.

Por último, diremos que el 11 de noviembre de 2002, el Servicio de Impuestos Internos dictó la Resolución Exenta N° 29 que fue complementada por

la Resolución N° 41 de fecha 20 de diciembre del mismo año, las que “OBLIGAN A CONTRIBUYENTES QUE ACUMULEN EN FORMA CONTINUA 12 O MÁS DECLARACIONES DE FORMULARIO 29, SIN MOVIMIENTO O NO PRESENTADAS, A DAR AVISO DE TÉRMINO DE GIRO”. Con posterioridad la Circular N° 12 del 4 de febrero de 2003 imparte instrucciones relativas a estas Resoluciones y refunde el texto de ambas. Por la importancia práctica de éstas, señalaremos a continuación su contenido:

A.- TEXTO REFUNDIDO

1.- Los contribuyentes que a partir del 31 de diciembre del año 2002, completen 12 o más meses seguidos sin realizar actividades de aquellas que deben declararse en el formulario 29, denominado “Declaración y Pago Simultáneo Mensual”, y no presentaron dicha declaración o la presentaron “sin movimiento”, en ambos casos por no tener ventas o prestado servicios afectos a los meses sin actividades, podrán hacer una declaración jurada en la Unidad del Servicio de Impuestos Internos que corresponda a su domicilio, manifestando que en su caso no se ha producido el término de giro o cese de actividades sino sólo una suspensión temporal, proporcionando los datos que en dicha declaración se solicitan, según el formato que se acompaña como anexo a esta Resolución y que constituye parte integrante de ella. En su defecto, si no se trata de una suspensión temporal, deberá cumplir con las obligaciones contempladas en el artículo 69 del Código Tributario, dado que se ha configurado la situación de hecho que caracteriza al Término de Giro a que se refiere dicha norma, cual es, la no existencia de operaciones o actividades que puedan generar impuestos.

Igual obligación tendrán los contribuyentes del Impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta no afectos al Impuesto al Valor Agregado, que en el año tributario 2003 o siguientes completen tres años seguidos sin efectuar actividades de aquellas que generan impuestos de la referida categoría, hayan o no efectuado declaraciones. En este caso, el plazo para presentar la declaración jurada se contará desde el 30 de abril del año tributario en el cual se completen los tres años sin actividad.

La suspensión temporal declarada a que se refieren los incisos anteriores, tendrá una duración de un año, al término del cual, el contribuyente deberá efectuar una nueva declaración jurada si no se ha producido el término de giro o cese de actividades.

2.- A los contribuyentes de IVA que al 31 de diciembre del año 2002 hayan completado 12 o más meses seguidos sin actividad, declarando “sin movimiento” o no presentando el formulario 29, “Declaración y Pago Simultáneo Mensual”, que carezcan de FUT o tengan uno inferior a 2 U.T.M. y siempre que su capital propio sea menor a \$ 1.000.000, que hayan cesado en sus actividades y que presenten el aviso de Término de Giro antes de marzo de 2003, se les condonarán las multas que procedieren por la no presentación de declaraciones o por la pérdida

de libros, facturas, boletas u otros documentos, a los cuales se declararán sin valor tributario.

Del mismo modo, en el caso de los contribuyentes del impuesto de 1ª Categoría de la LIR con contabilidad completa, que con su período tributario 2003 completen tres o más períodos seguidos sin actividad, hayan o no efectuado declaraciones, que carezcan de FUT o tengan uno inferior a 2 UTM y siempre que su capital propio sea menor a \$ 1.000.000, que hayan cesado en sus actividades y que presenten el aviso de Término de Giro antes de julio de 2003, gozarán de los beneficios establecidos en el párrafo anterior y se les aplicarán las mismas normas.

Si los contribuyentes referidos en los dos párrafos anteriores no presentan dentro de los plazos en ello indicados el aviso de Término de Giro, el Servicio considerará que han cesado sus actividades y procederá a aplicarles de oficio las normas señaladas en dichos párrafos. A los contribuyentes mencionados anteriormente, se les enviará una carta avisándoles de la acción tomada por el SII, además de comunicarlo a través de la página web del SII (www.sii.cl).

A los contribuyentes que tributan bajo el régimen de renta presunta, se les aplicarán las normas de este número, siempre y cuando su base imponible de 1ª Categoría del último período declarado no supere las 5 U.T.M.

3.- Para efectos de la presente resolución, se entenderá por "declarar Formulario 29 sin movimiento" al hecho que el contribuyente presente un formulario de "Declaración y Pago Simultáneo Mensual" con todos los casilleros destinados a informar ventas y servicios efectuados, compras o servicios utilizados, retenciones y PPM obligatorios en cero; o bien, que en el mismo formulario se indique la expresión "Sin Movimiento" u otra análoga.

4.- Los términos establecidos en la presente Resolución no serán aplicables a los contribuyentes personas naturales sujetos a los impuestos de 2ª categoría de la Ley de la Renta.

Esta Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en extracto en el Diario Oficial.

B.- VIGENCIA

a) Contribuyentes que completen los períodos establecidos a la fecha de entrada en vigencia de la Resolución.

Tal como lo señala el resolutivo 1° del texto refundido de las resoluciones antes señaladas, aquellos contribuyentes de IVA que con su declaración de diciembre 2002 (que debe presentarse en enero de 2003) completen 12 o más períodos seguidos sin movimiento o sin declaración, deberán presentar ante el SII, dentro de los dos meses siguientes, es decir, hasta marzo de 2003 incluido, la

“Declaración Jurada de Suspensión Temporal de Giro”, que confirma su continuidad en el giro o, de lo contrario, dar aviso de Término de Giro.

Lo mismo es válido para el resto de los contribuyentes de 1ª Categoría de la LIR que en su declaración de Renta 2003 (que podrá presentarse sin movimiento vía Internet hasta mayo de 2003) completen 3 o más años seguidos sin movimiento o no declarando. Pero en esta oportunidad, los dos meses se cuentan a partir de la fecha de presentación de esta declaración de Renta, es decir, el plazo de presentación del aviso de Término de Giro o de la “Declaración Jurada de Suspensión Temporal de Giro” es hasta el 31 de julio de 2003.

b) Resto de los contribuyentes.

Los contribuyentes de IVA que a contar del 31 de diciembre de 2002, vayan completando 12 períodos seguidos declarando sin movimiento o no declarando, deberán presentar ante el SII una Declaración Jurada de Suspensión Temporal de Giro o, de lo contrario, dar aviso de Término de Giro dentro de los dos meses siguientes. Ejemplificando, si un contribuyente con su declaración de mayo de 2003 (presentada en junio de 2003) completa 12 meses declarando sin movimiento, tendrá dos meses para presentar la Declaración Jurada de Continuidad de Giro o el respectivo aviso de Término de Giro, es decir, hasta agosto de 2003 incluido.

Idéntica situación opera respecto del resto de los contribuyentes de 1ª Categoría de la LIR, que a partir de su declaración de Renta 2004 (que podría presentarse hasta mayo de 2004 si es por Internet y sin movimiento) vayan completando 3 años continuos declarando sin movimiento o no declarando.

C.- SISTEMA SIMPLIFICADO DE TÉRMINO DE GIRO

A los contribuyentes descritos en el punto 2.a) de esta Circular, que deban presentar el aviso Término de Giro y que carezcan de F.U.T. o tengan uno inferior a 2 U.T.M. y siempre que su capital propio sea menor a \$ 1.000.000, se les condonarán las multas que procedieren por la no presentación de declaraciones o por la pérdida de libros, facturas, boletas u otros documentos, a los cuales se declararán sin valor tributario.

Idéntica medida se aplicará a aquellos contribuyentes que dentro del plazo señalado no presentaren la Declaración Jurada de Suspensión Temporal de Giro, a quienes se les enviará una carta en la que se les indicará que se les da un mes adicional para presentar dicha Declaración Jurada. De no hacerlo, el Servicio procederá a aceptar de oficio su Término de Giro, con todos los beneficios señalados en el párrafo anterior.

D. DECLARACIÓN JURADA DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE GIRO

La presentación de la "Declaración Jurada de Suspensión Temporal de Giro" (formulario 2125) permite a los contribuyentes mencionados en el punto 2 de esta Circular no dar aviso de Término de Giro durante un año. Al cabo de ese período, si el contribuyente continúa declarando sin movimiento o no declarando, deberá presentar una nueva "Declaración Jurada de Suspensión Temporal de Giro" o el respectivo aviso de Término de Giro.

La presentación de esta declaración jurada no exime a los contribuyentes de la presentación normal de sus declaraciones tributarias obligatorias (F-22, F-29, etc.).

Esta declaración jurada estará disponible a partir de enero 2003 en las unidades del Servicio de Impuestos Internos, o podrá ser impresa vía Internet, desde el sitio web www.sii.cl.

E. SOCIEDADES DE INVERSIÓN

Es importante destacar, que en el caso de las Sociedades de Inversión que hubiesen percibido por tres o más años, dividendos o retiros de las empresas o sociedades de las cuales son sus accionistas o socias, no estarán obligadas a presentar el "Aviso de Término de Giro" o la "Declaración Jurada de Continuidad de Giro".

Los dividendos o retiros antes mencionados deben ser informados cada año tributario en la declaración anual a la renta (F-22), exigencia que procede aunque las mencionadas sociedades se encuentren exentas del Impuesto de Primera Categoría por las rentas antes indicadas percibidas en su calidad de sociedades de inversión.

6° Llevar contabilidad

a) Sujetos obligados

Toda persona que deba acreditar renta efectiva debe llevar contabilidad fidedigna, salvo norma en contrario. (Artículo 17 del Código Tributario).

Como se ve, la obligación se circunscribe sólo a los contribuyentes de la Ley de Impuesto a la Renta, y, dentro de éstos, sólo a aquellos que declaren renta efectiva.

Los contribuyentes sujetos a renta presunta no están obligados a llevar contabilidad, debiendo disponer sólo de los antecedentes necesarios para acreditar el origen de sus inversiones.

No obstante lo anterior, hay **contribuyentes no obligados a llevar contabilidad, a pesar de no estar en el régimen de presunción**. Ellos son:

- Los que obtengan rentas de capitales mobiliarios y que consisten en cualquier producto derivado del dominio, posesión o tenencia de capitales mobiliarios que no se encuentren exentos por ley. Estas rentas son retenidas por el agente respectivo (banco, fondo mutuo, etc.).

- Los pequeños mineros artesanales, los pequeños comerciantes, los suplementeros y los propietarios de un taller artesanal. Debido a su escaso movimiento y bajas rentas, sólo deben llevar libros auxiliares y el libro de ingresos diarios.

- Los mineros de mediana importancia están en la misma situación anterior.

- Los contribuyentes que perciban rentas afectas al Impuesto Único al Trabajo. En este caso, el respectivo empleador les retiene el tributo correspondiente. Hay también **contribuyentes facultados para llevar contabilidad simplificada**, que consiste en un libro o asiento de ingresos y gastos. Los autorizados son:

- Los contribuyentes de los números 3, 4 y 5 del Artículo 20 de la Ley de la Renta, que tengan un escaso movimiento, capitales pequeños en relación a su giro, poca instrucción o se encuentren en una situación especial. Requieren autorización previa del Director Regional.

- Los contribuyentes que obtienen rentas provenientes del ejercicio de profesiones liberales, a menos que se acojan a la presunción de gastos, en cuyo caso no están obligados a llevar contabilidad alguna.

b) Libros y registros que componen la contabilidad completa:

- De Caja.
- Diario.
- Mayor.
- De Inventarios y Balances.

Todos los libros anteriores se rigen por los Artículos 25 a 32 del Código de Comercio.

- Registro de la Renta Líquida Imponible de Primera Categoría y Libro de Fondo de Utilidades Tributarias (FUT).

- Registro Especial de Retenciones, para los agentes que deben efectuarlas.

- Libro de Compras y Ventas, para contribuyentes de IVA.

- Libro Auxiliar de Remuneraciones, para quienes deben pagarlas.

- Libro Registro de Existencias, para industriales, manufactureros, importadores y comerciantes mayoristas.

- Libro Auxiliar de Registro y Control de Letras de Cambio, Pagarés y demás documentos, para contribuyentes de la Ley de Timbres y Estampillas.

- Libro Especial para contribuyentes afectos al Impuesto Adicional a las Bebidas Alcohólicas.

- Libro Especial para contribuyentes afectos al Impuesto a los Tabacos.

c) Reglas contables

Las reglas que deben seguirse en materia de contabilidad están establecidas en los Artículos 16, 17 y 18 del Código Tributario y son:

- La contabilidad debe ser fidedigna. Es aquella que se ajusta a las normas legales y reglamentarias vigentes, y que refleja fiel y cronológicamente las operaciones de una empresa.

- El sistema contable se elige libremente, siempre que sea fidedigno. Para cambiarlo, se requiere autorización.

- Se inicia con un inventario de los bienes y deudas del contribuyente, que se registran en el Libro de Inventarios y Balances.

- Las operaciones se contabilizan día a día, expresando su carácter y circunstancia.

- Se lleva en castellano y en moneda nacional. El Director Regional puede autorizar a llevarla en moneda extranjera cuando el capital se haya aportado en ésta y el mayor movimiento de la empresa lo sea también en ésta.

- Los libros deben timbrarse por el SII.

- Un mismo contribuyente puede utilizar distintos sistemas contables para sus distintas sucursales, pero realizar una sola declaración.

- Se debe llevar en el lugar en que se desarrolla la actividad generadora de rentas más importante, independientemente del domicilio social.

- El balance se cierra al 31 de diciembre de cada año, excepto el confeccionado al término del giro.

7º Emisión de documentos

Corresponde a la obligación de emitir **facturas, boletas, notas de crédito, notas de débito y guías de despacho**, que prescriben los Artículos 88 del Código Tributario y 52 del DL N° 825. También se refiere a las **boletas de honorarios** de profesionales liberales (Artículo 88 del Código Tributario y Resolución N° 1.414 del SII).

8º Declaración de impuestos

Esta obligación está regulada en los Artículos 29 y siguientes del Código Tributario y en los DL N° 824 y 825.

La declaración de impuestos es el reconocimiento que el contribuyente hace del hecho gravado generador de la obligación tributaria y de la estimación por parte de éste del alcance cuantitativo del mismo. Jurídicamente, corresponde a una confesión extrajudicial bajo juramento, en que se reconocen hechos propios.

Las declaraciones pueden ser **comunes**, que son las que dejan constancia del acaecimiento de un hecho gravado, o **rectificadoras**, que corrigen una declaración anterior.

El Director Nacional podrá autorizar a los contribuyentes a presentar al SII declaraciones e informes por medios tecnológicos.

Por último, es importante saber que el Director y los demás funcionarios del SII, no podrán divulgar en forma alguna la cuantía o fuente de las rentas, ni pérdidas, gastos o cualquier acto que figure en las declaraciones de impuestos, salvo que copias de ellas o información que en ellas se contenga, se exijan como diligencias en juicios criminales o de alimentos.

Ahora que sabemos cuáles son las obligaciones a cumplir, debemos determinar en qué situación específica nos encontramos nosotros como empresarios.

Para ello, deben estudiarse con más detalle los requisitos de la iniciación de actividades, que es uno de los requerimientos más importantes para poder funcionar, ya sea como empresario individual o colectivo.

ANEXO III

DETERMINACIÓN DE LA RENTA DE PRIMERA CATEGORÍA

- Ingresos percibidos o devengados derivados de las actividades de los N°s. 1, 3, 4 y 5 del artículo 20 de la Ley de la Renta \$ (+)
- Reajustes percibidos o devengados a que se refieren los N°s. 25 y 28 del artículo 17° de la Ley de la Renta \$ (+)
- Rentas percibidas provenientes de las operaciones o inversiones a que se refiere el N° 2 del artículo 20 de la Ley de la Renta \$ (+)
- Diferencias de cambio percibidas o devengadas a favor del contribuyente \$ (+)
- Ingresos que no constituyen renta en virtud del artículo 17° de la Ley de la Renta \$ (+)
- INGRESOS BRUTOS (ART. 29° LEY DE LA RENTA) \$ (=)
- Costo directo de los bienes y servicios (art. 30 Ley de la Renta) \$ (-)
- RENTA BRUTA \$ (=)
- Gastos necesarios para producir la renta, pagados o adeudados (Art. 31 Ley de la Renta) \$ (-)
- RENTA LÍQUIDA \$ (=)
- Ajustes por Corrección Monetaria (Art. 32 Ley de la Renta) \$ (+/-)
- RENTA LÍQUIDA AJUSTADA \$ (=)
- Agregados y/o deducciones a la Renta Líquida Ajustada (Art. 33° Ley de la Renta) \$ (+/-)
- RENTA LÍQUIDA IMPONIBLE DE PRIMERA CATEGORÍA O PERDIDA TRIBUTARIA, SEGÚN CORRESPONDA \$ (+/-)

Créditos en contra del impuesto

Contribuciones de Bienes Raíces, según normas del artículo 3° transitorio de la ley N° 19.578/98; Bienes del activo inmovilizado; Fondos Mutuos; Donaciones con fines culturales, educacionales, a las Universidades e Institutos Profesionales; Inversiones Ley Arica; Inversiones Ley Austral e inversiones en el exterior.

CAPÍTULO IV

ESQUEMA DE FORMACIÓN DE LAS PYMES. OTROS ORGANISMOS QUE INTERVIENEN

OBJETIVOS:

- Trámites básicos para la formalización de las empresas. ESQUEMA.
- Conocer los trámites básicos en las Municipalidades, tema de las patentes municipales y los Planos Reguladores Comunales (PRC).
- Otros organismos que afectan a las Pymes.

SUMARIO:

- 1) Generalidades.
- 2) Esquema de trámites para la formalización de una empresa Pyme.
- 3) Las Municipalidades:
 - A. Unidades;
 - B. Documentos que otorgan;
 - C. Forma y requisitos para su otorgamiento;
 - D. Derechos municipales cobrados;
 - E. Los Planes Reguladores Comunales o PRC.
- 5) Instituciones ambientales más importantes.
- 6) Otros organismos.

1) GENERALIDADES

Existe una serie de pasos a seguir (y que pueden resultar un exceso de burocracia en la formalización de las empresas), que deben realizar los empresarios que quieran constituir y crear una Pyme, o simplemente deseen modificarla durante su funcionamiento, o bien, ponerle fin. La enumeración de los mismos es muy variada, por lo que se prefirió efectuar un cuadro resumen sinóptico y esquemático, que permita visualizar de la mejor manera posible los trámites a seguir sólo para la creación de una Pyme. Debe tenerse presente que la enumeración no es completa, ni tampoco el orden cronológico. Es lineal, es decir, paso a paso, porque en muchas ocasiones (como se darán cuenta en la práctica), hay trámites que se pueden realizar en forma paralela, y otros simplemente se repiten innecesariamente, con duplicidad de organismos fiscalizadores, etc.

Es por ello que recomendamos delimitar al máximo el proyecto de inversión empresarial a ejecutar, para poder definir lo más exacto posible cuáles son los trámites necesarios para su formalización.

2) ESQUEMA DE TRÁMITES PARA LA FORMALIZACIÓN DE UNA EMPRESA PYME

a) La idea: Trabajar en el proyecto de inversión empresarial que se va a emprender o modificar.

b) Efectuar una evaluación de proyectos: verificar si es posible y si es factible económicamente. Una vez que ella sea positiva y se decida crear la empresa o modificar la misma, vienen las preguntas de cómo estructurarla, es decir, cuál es la forma jurídica más adecuada para desarrollar el proyecto empresarial o la modificación respectiva, según el caso.

c) Estructura jurídica a usar (verificar en el Capítulo I, en particular, las ventajas y desventajas).

- Ser empresario individual, no sociedad.

- Ser Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.

- Ser Sociedad de Personas (se incluyen las limitadas, de hecho, colectivas civiles y comerciales, en comandita simple, asociación en cuentas con participación, etc.).

- Ser Sociedad de Capitales (sociedad anónima cerrada o abierta, en comandita por acciones, etc.).

d) Una vez elegida y constituida la forma jurídica, deben realizarse una serie de pasos administrativos, entre los cuales, los más importantes son:

1) Servicio de Impuestos Internos

Es donde se deben efectuar algunos de los siguientes trámites:

- Inicio de actividades.

- Inscripción en el RUT.

- Timbraje de documentos.

- Inscripción en otros registros, como el de los exportadores, sujetos de IVA, etc.

- Aviso de modificaciones importantes.

- Aviso de término de giro.

- Otros (ver Capítulo III).

2) Municipalidades

En la cual se deben efectuar algunos de los siguientes trámites:

- Solicitud de Patente Provisoria y el pago respectivo.
- Informes técnicos asociados.
- Permiso para edificar, en caso de construcciones.
- Recepción final.
- Patente definitiva y otros permisos.
- Otros (ver más adelante).

3) Servicios de salud respectivos (SSA) o el Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana (SESMA)

- Autorización sanitaria, si procede, como por ejemplo en el rubro alimenticio.
- Resolución que autoriza venta de productos.
- Permisos sanitarios e informes sanitarios.
- Inspecciones sanitarias y sumarios sanitarios.

4) Organismos Ambientales CONAMA y COREMA

Normalmente no afectan de manera directa a las Pyme, sino más bien a las grandes empresas, pero en ciertas situaciones en particular afectaría a las medianas. De manera indirecta, y sobre todo en lo que se refiere a los costos de la empresa, les afecta por una serie de normativas que encarecen la actividad, o por exigencias ambientales que impiden desarrollarla libremente.

- Declaración de Impacto Ambiental.
- Estudio de Impacto Ambiental.
- Normas de calidad ambiental.
- Normas sobre preservación de la naturaleza y conservación del patrimonio ambiental.
- Normas de emisión.

- Normas de calidad.
- Planes de manejo.
- Planes de prevención o descontaminación.

5) Otros organismos

Hay una serie de organismos multidisciplinarios que pueden ser parte del proceso de formación de la empresa. Enunciaremos sólo algunos, ya que son demasiados, según área y sector.

- Corporación Nacional Forestal – CONAF: Otorga permisos para la tala de bosques, quema y otros, como planes de manejo. Se requiere en ciertos sectores, en particular el forestal.

- Servicio Nacional de Pesca – SERNAPESCA: Afecta al sector pesquero, artesanal, mediano e industrial.

- Subsecretaría de Marina y Pesca: Para trámites necesarios de concesiones de casinos, kioscos y otros, en playas del litoral chileno.

- Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI: Otorga permisos de funcionamiento necesarios para los establecimientos infantiles.

- Ministerio de Educación: Otorga permisos para colegios, establecimientos de enseñanza particular, universidades y otros.

- Ministerio de Agricultura: Otorga permisos a los agricultores y otros.

- Servicio Agrícola y Ganadero, S.A.G.

- Superintendencia de Electricidad y Combustibles, S.E.C.

- Servicio Nacional de Geología y Minería, Sernageomin.

- Etc.

3) **LAS MUNICIPALIDADES**

Las municipalidades cumplen una variada gama de funciones, dentro de las cuales sólo nombraremos algunas que consideramos relevantes, no sólo para la formalización y funcionamiento de las empresas, sino también para el fomento y desarrollo de las mismas. Asimismo, dentro de ellas existen una serie de unidades, departamentos, subdirecciones o direcciones internas que regulan los procesos respectivos para el otorgamiento de permisos municipales (por ejemplo,

para los kiosqueros, floristas y otros que deseen trabajar en bienes nacionales de uso público), o patentes municipales (sector empresarial y profesional).

La enumeración de cada unidad y departamento es innecesaria, como asimismo nombrar todos los rubros o actividades que requieren patentes. Su cantidad, especificación y otros dependen mucho del tamaño de la comuna y de los ingresos municipales respectivos. Sólo enunciaremos los más relevantes para el presente manual y daremos algunas pautas comunes en muchos municipios a la hora de solicitar información.

A. UNIDADES

- Las Direcciones de Administración y Finanzas en los Departamentos de Patentes o Rentas Municipales, que son las responsables de otorgar las patentes. El Departamento de Tesorería Municipal recibe el pago de los derechos municipales⁶⁰.

- Las Direcciones de Obras, a través de sus Departamentos de Asesoría Urbana y Edificación, que son las que otorgan los permisos de edificación, según la zonificación de la comuna descrita en el respectivo Plan Regulador Comunal, y otorgan la recepción final del inmueble donde se realiza la actividad productiva.

- La Secretaría Municipal y el Alcalde, cuando deben firmar los decretos que autorizan las patentes.

- Otros.

B. DOCUMENTOS QUE OTORGAN

- Permisos de funcionamiento en bienes nacionales de uso público, conocidas como las “**merced**”. Por ejemplo, afecta a los kiosqueros, floristas, vendedores ambulantes, etc.

- Patentes profesionales que posibilitan el ejercicio de algunas profesiones liberales. No se exige a todas, sino a algunas de ellas. Por ejemplo, afecta a los abogados, arquitectos y otros.

- Patentes Comerciales e Industriales (dependiendo de las comunas y las zonas asignadas en su Plan Regulador Comunal). En este ámbito se encuentran casi todas las Pymes, ya que afecta a la gran mayoría de los rubros empresariales, como por ejemplo, a los comerciantes, industriales, artesanales, etc.

⁶⁰ Son un tipo de impuesto de carácter local que afecta a las personas naturales o jurídicas, disminuyendo su patrimonio, para fines nacionales o municipales.

C. FORMA Y REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO

Sobre este punto, hay una serie de consideraciones que debe tenerse presente:

- Algunos Municipios otorgan patente provisoria de funcionamiento o derechamente la definitiva, o ambas a la vez; primero la provisoria, y luego, completado ciertos requisitos, la definitiva. Dicho trámite no es uniforme, sino que depende del lugar en donde se efectuará o desarrollará la actividad comercial.

- La información solicitada al usuario es diferente en cada Municipio, por lo que la prevención anterior es válida también y deberá verse el caso respectivo. Sin perjuicio de lo anterior, enumeraremos brevemente los documentos y la información más comúnmente solicitada para las patentes municipales:

- 1) Nombre del solicitante o razón social.
- 2) Nombre del contribuyente o razón social.
- 3) Domicilio.
- 4) Teléfono, fax y dirección de correo electrónico, si los tiene.
- 5) RUT del solicitante, empresa y representantes legales.
- 6) Dirección particular del solicitante, empresa y representantes legales.
- 7) Teléfono, fax y dirección de correo electrónico, si los tiene.
- 8) Domicilio comercial o particular, según el caso.
- 9) Comuna.
- 10) Población.
- 11) Unidad Vecinal.
- 12) Fecha de ingreso del formulario.
- 13) Giro o actividad principal.
- 14) Declaración de capital propio (para determinar el monto de la patente).
- 15) Declaración de inicio de actividades (S.I.I. en forma previa y obligatoria).
- 16) Rol del contribuyente.

17) Casa matriz y sucursales, si las hubiere.

18) Número de trabajadores.

19) Declaración de si el local donde se efectuará la actividad es propio, arrendado, comodato, u otros.

20) Declaración de si existirá o no propaganda visible (afiches, avisos publicitarios, otros).

21) Número de patentes en el municipio.

22) Número de patentes en otros municipios.

23) Otros.

D. DERECHOS MUNICIPALES COBRADOS

No son uniformes, dependen de cada Municipalidad, y varían según el rubro o actividad.

- Para las profesiones es un porcentaje fijo en UTM.

- Para las patentes comerciales e industriales, varía entre 0,25% a 0,5% del capital de la empresa, con topes máximos.

- Para las mercedes, depende mucho de cada Municipio.

- Otros derechos municipales, según el caso.

Como se ha señalado previamente, estos documentos o información solicitada varían de Municipio en Municipio, como también cada unos de los ítems señalados, ya que en algunos no se exigen, en otros se vuelven a pedir y así sucesivamente. Por lo tanto y a modo de propuesta para una racionalización del sistema municipal, se hace notar que existe una disparidad de documentos e información solicitada. Muchos organismos dentro de las Municipalidades repiten innecesariamente funciones y documentos. Los nombres para solicitarlos varían según la Municipalidad, incluso los valores de los derechos municipales no son uniformes. Todo lo anterior trae aparejado confusión, falta de claridad en el sistema de otorgamiento, y encarecimiento de los costos para los usuarios.

E. LOS PLANES REGULADORES COMUNALES O PRC

Los Planes Reguladores Comunales (en adelante PRC) son un instrumento de planificación de carácter normativo (obligatorio), territorial y económico de una comunidad.

Según la Ley General de Urbanismo y Construcciones, la planificación urbana comunal se realiza a través del PRC. Es deber de las Municipalidades el formular su PRC, con su procedimiento de aprobación, que culmina con una “Resolución del Intendente”, en su calidad de Presidente del Gobierno Regional.

La Ley General de Urbanismo y Construcciones, se refiere a tres instrumentos de planificación muy importantes y que afectan a los sectores empresariales.

Ellos son:

a) Los Planes Regionales de Desarrollo Urbano: Son un instrumento de planificación territorial que determina la vocación de una zona geográfica del territorio, pudiendo afectar regiones o comunas. Por ejemplo, a una zona se le puede dar la vocación turística, industrial, pesquera, etc. Lo anterior afecta a las empresas, en cuanto a la forma de cómo se va a planificar dicho sector, en atención a las cualidades de su vocación, determinando las estructuras, las construcciones, zonas a explotar, etc.

b) Los Planes Reguladores Intercomunales: Son un instrumento de regulación comunal, referente a comunas que se encuentran interconectadas o que tienen una vinculación directa. Permite definir áreas verdes comunes, planes de urbanización, sectores industriales o comerciales, zonas residenciales exclusivas, etc. Afecta a los empresarios de las comunas que regula, ya que puede determinar el desarrollo potencial de alguna actividad industrial o empresarial específica, pero también puede obligar el traslado de actividades, por ejemplo, cuando se determina una zona residencial exclusiva y existen industrias en dicho sector, a las cuales se les da un plazo perentorio para su traslado obligatorio, con los costos que ello implica.

c) Los Planes Reguladores Comunales (tema a tratar porque afecta a las Pymes): Son un instrumento de planificación territorial a nivel comunal que posibilita la determinación y desarrollo de una comuna específica.

OBJETIVOS

1.- Promover el desarrollo armónico del territorio comunal, en especial sus centros de poblados, en concordancia con las metas regionales de desarrollo económico y social. Afecta a las normas de condiciones de higiene y seguridad en los edificios y los espacios urbanos (afecta al área de la construcción).

2.- Formular propuestas de organización de los sistemas construidos. Por ejemplo, determinar las necesidades de espacio y localización de las actividades comerciales e industriales más adecuadas.

3.- Establecer disposiciones respecto del uso del suelo, zonificación, localización del equipamiento comunitario, estructuras viales, fijar límites urbanos, densidades e intensidad de utilización de suelo, determinar prioridades en la urbanización de terrenos, etc.

Acá es donde tiene mayor incidencia el PRC en la actividad económica de las Pymes, ya que determina el uso e intensidad del suelo, lo cual se traduce en normas obligatorias de:

- Densidad habitacional. Por ejemplo: Baja densidad = sólo casas; Media densidad = departamentos o edificios pequeños; Alta densidad = grandes edificios hasta rascacielos.

- Volumetría de las edificaciones (hasta 4 pisos, rascacielos, etc.).

- Espacios de utilidad pública, áreas verdes obligatorias.

- Áreas sujetas a expropiación.⁶¹

- Etc.

Además determina normas que afectan el ámbito de lo público, pero también de lo privado, como por ejemplo, en las edificaciones, sus destinos (comercial, habitacional, industrial, mixto, etc.), y la intensidad de la actividad que en ellas se desarrollará.

Como apoyo al PRC, cuando su aplicación requiera de estudios más detallados, la Ley contempla el **Plan Seccional**⁶². En general, este instrumento no puede modificar el PRC y regula principalmente los instrumentos determinantes de un barrio.

Hay casos de Planes Seccionales obligatorios (artículo 46) y algunos de ellos pueden modificar a los PRC.

- **Plan Seccional** que fija nuevas características a las “**Zonas de Remodelación**”⁶³.

⁶¹Es por ello que al comprar una propiedad, se solicita un certificado de si la zona o sector es expropiable o no, lo cual está dado justamente por el PRC. Imagínese si instala una industria en un sector expropiable. Los costos de relocalización pueden ser considerables.

⁶²Ley General de Urbanismo y Construcciones, artículo 43.

⁶³Artículos 72 al 75 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

- **Plan Seccional** que declara las “**Zonas de Construcción Obligatoria**”⁶⁴.

Ahora bien, la formulación y aplicación de los PRC deberían estar en armonía con un conjunto de disposiciones legales que son complementarias e indispensables, tales como la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente, y la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

El PRC es de importancia capital para los empresarios Pymes en general, ya que los afecta en cuanto a las zonas que el PRC determina como comerciales, industriales, residenciales, mixtas, etc. Asimismo, obliga a la construcción de áreas verdes, áreas de estacionamientos y otros que afectan notoriamente a rubros empresariales. Es obligación de las Pymes, y de quienes representan a las mismas (organizaciones gremiales y privadas), preocuparse de la participación en la elaboración de los PRC, ya que su ausencia puede implicar la desaparición de una actividad completa, por ejemplo, cuando a una zona que antes era mixta (residencial-comercial), ahora sólo se la clasifica como zona residencial. Lo anterior implica que no podrán instalarse más locales comerciales, y que los ya instalados y funcionando, deberán ser reubicados dentro de un plazo perentorio, bajo pena de sanciones pecuniarias y eventual clausura, por pérdida o revocación de las patentes municipales pertinentes.

Por tanto, los PRC determinan la viabilidad de un determinado proyecto en esa materia, ya que debe ajustarse a ellos. De hecho, se ha transformado en una traba o forma de limitación para el desarrollo y ejecución de la actividad empresarial Pyme. Es labor de todos colaborar para evitar todo tipo de trabas a la actividad económica, o que las que se impongan sean de tal magnitud, que permitan su cumplimiento.

4) INSTITUCIONES AMBIENTALES MÁS IMPORTANTES

a) LOS SERVICIOS DE SALUD RESPECTIVOS O SSA, Y EL SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO DEL AMBIENTE O SESMA

Sobre este punto, sólo debemos hacer mención a que muchas de las actividades a desarrollar por las Pymes se verán afectadas por uno de estos organismos estatales. En unos casos para que puedan funcionar, una vez que se otorgue el permiso sectorial pertinente, requisito para el otorgamiento de las patentes municipales; y en otros casos, se verán afectadas durante el desarrollo de la actividad respectiva, como por ejemplo, un restaurante, al ser **fiscalizado** por un inspector que eventualmente determine una multa y clausura del local por “problemas sanitarios”.

Cabe hacer presente que los Servicios de Salud son órganos de la administración del Estado que les corresponde conocer de temas medioambientales. Sin embargo y sólo en la Región Metropolitana, el SESMA se creó como un organismo especial para conocer de esas materias.

⁶⁴ Artículos 76 al 78 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

Como se aprecia, el rol de los Servicios de Salud y el SESMA no es marginal. Muy por el contrario, es bastante relevante para el inicio y desarrollo de la actividad empresarial, sobre todo aquellas que tienen incidencia en la salud de las personas (como por ejemplo el rubro alimenticio), es bastante relevante para el inicio y desarrollo de la actividad empresarial. Para comprender mejor sus funciones y atribuciones, recomendamos dirigirse a su sitio web en www.sesma.cl

b) COMISIÓN NACIONAL DEL MEDIO AMBIENTE . CONAMA

La Comisión Nacional del Medio Ambiente (en adelante CONAMA), y las Comisiones Regionales de Medio Ambiente (COREMAS), Artículos 69 y siguientes de la Ley de Bases del Medio Ambiente. La misión fundamental de estos organismos es proponer la política ambiental de Chile, tanto a nivel nacional como regional.

5) OTROS ORGANISMOS

Para la formalización y desarrollo de las empresas, pueden intervenir una serie de organismos, a los cuales llamaremos sectoriales.

Sólo mencionaremos algunos, ya que dependen del rubro, actividad o sector en el cual se va a desarrollar la empresa:

- Subsecretaría de Pesca: Para el tema de las cuotas pesqueras y pesqueros artesanales.

- Junta Nacional de Jardines Infantiles o JUNJI: Autorizaciones para funcionamiento de jardines infantiles.

- Ministerio de Educación: Para establecimientos educacionales, colegios y universidades.

- CONAF: Para el tema de la tala, quema y planes de manejo de los bosques.

- Banco Central: Para el ingreso de capitales extranjeros con montos que afectarían a inversionistas medianos en Chile.

- Superintendencias (De Valores y Seguros, Bancos, AFP, etc.): Para una serie de autorizaciones.

- Subsecretaría de Marina y Pesca: Para concesiones y otros en playas del litoral chileno.

- Otros: según rubro, actividad, dónde se va a desarrollar, etc.