

OPINIÓN

**Tratamiento
técnico y tributario
de las asignaciones
de escolaridad en el
ámbito empresarial**

Carlos Montero Académico
Carrera Contador Auditor
Universidad de Las Américas

En el marco del ciclo operativo y laboral de marzo en Chile, las empresas suelen otorgar asignaciones o bonos de escolaridad a sus trabajadores. Desde una perspectiva técnico-contable y tributaria, este beneficio no solo representa un incentivo social, sino que constituye una partida que requiere un análisis riguroso para asegurar su correcta clasificación en los estados financieros y su cumplimiento ante la normativa vigente del Servicio de Impuestos

Internos (SII) y la Dirección del Trabajo (DT).

La relevancia contable de este concepto radica, primordialmente, en su naturaleza jurídica. Según lo establecido en el Artículo 41 del Código del Trabajo, no todas las sumas percibidas por el trabajador por causa del contrato de trabajo se consideran remuneración. Las asignaciones de escolaridad, para ser calificadas como haberes no imponibles, deben cumplir con el principio de razonabilidad y proporcionalidad. Esto implica que el monto entregado debe estar estrictamente relacionado con el reembolso de gastos de educación (matrículas, útiles o uniformes) y estar debidamente respaldado por documentación fidedigna, como certificados de alumno regular o comprobantes de matrícula de las cargas familiares.

Desde la óptica tributaria, el manejo de este beneficio impacta directamente en la determinación de la Renta Líquida Imponible (RLI) de la compañía. Para que este desembolso sea aceptado como un gasto tributario necesario para producir la renta, bajo el Artículo 31 de la Ley de Impuesto a la Renta, debe

responder a un criterio de universalidad o bien estar estipulado explícitamente en contratos individuales o colectivos de trabajo. Si la autoridad tributaria determinase que el bono no es razonable en su monto o que carece de justificación fehaciente, podría ser recalificado como un gasto rechazado, quedando afecto a la tributación especial del 40% prevista en el Artículo 21 de la citada ley, lo que representaría una contingencia financiera para la entidad.

En el registro contable, estas partidas deben ser claramente segregadas de las remuneraciones imponibles para no distorsionar el cálculo de las leyes sociales. Al tratarse de un haber no imponible, no se incluye en la base de cálculo para gratificaciones legales, indemnizaciones por años de servicio ni cotizaciones previsionales.

La labor del auditor es fundamental para supervisar que la liquidación de sueldo de marzo refleje con exactitud la separación de haberes, garantizando que el beneficio cumpla su propósito de bienestar sin generar riesgos impositivos ni incrementos indebidos en el costo laboral de la organización.