

**RENTA – LEY SOBRE IMPUESTO A LA – ART. 31 N° 6– CÓDIGO TRIBUTARIO,
ART. 21
(ORD. N° 2409, DE 16.09.2026)**

Tratamiento tributario aplicable al sueldo empresarial de titular de una empresa individual responsabilidad limitada.

De acuerdo con su presentación, se asigna sueldo empresarial en su calidad de titular y representante legal de una empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL) en la cual trabaja efectivamente.

Tras señalar que, a su juicio, el pago de cotizaciones previsionales no constituye un requisito para aceptar el sueldo empresarial como gasto, siempre que la remuneración sea razonable y corresponda a servicios efectivamente prestados¹, a partir de una respuesta de la Superintendencia de Pensiones, entiende que, al no existir una relación laboral dependiente con su propia empresa, las cotizaciones previsionales y de salud tendrían carácter voluntario y deberían efectuarse como trabajador independiente, razón por la cual formula una serie de consultas que se transcriben y responden a continuación, en su mismo orden de presentación:

- 1) El sueldo empresarial puede aceptarse como gasto sin efectuar obligatoriamente cotizaciones de AFP, Fonasa o Isapre.

Conforme con el N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR)², el único requisito para deducir el gasto la remuneración que se asigne al socio, accionista o empresario individual es que sea “razonablemente proporcionada” a la importancia de la empresa, a las rentas declaradas, a los servicios prestados y a la rentabilidad del capital; esto es, que corresponda a una remuneración de mercado y siempre que los beneficiarios de tales remuneraciones efectivamente trabajen en la empresa.

Por tanto, para fines tributarios, para deducir como gasto el sueldo empresarial no es requisito efectuar cotizaciones conforme con las normas generales de carácter previsional.

- 2) Documentos y registros que deben mantenerse para respaldar correctamente el gasto.

Conforme con el artículo 21 del Código Tributario, para los efectos del inciso primero del artículo 31 de la LIR, los gastos podrán acreditarse y justificarse mediante todos los medios de prueba legales, en tanto resulten fehacientes, en las respectivas instancias de fiscalización³.

En particular, tratándose del sueldo empresarial al menos se debe contar con el comprobante individual de la remuneración con sus haberes, impuesto y líquido a pagar, la debida contabilización y el respaldo de pago al beneficiario; así como también, cuando corresponda, los antecedentes que respalden la retención del impuesto único de segunda categoría pagada en cada período.

Adicionalmente, debe ser informado en el código 2161 de la sección “Haberes” del Libro de Remuneraciones Electrónico de la Dirección del Trabajo, conforme a las instrucciones contenidas en el Suplemento que establece dicho libro de remuneraciones.

A partir de la información entregada por la Dirección del Trabajo al Servicio se construye la propuesta de la Declaración Jurada N°1887, la cual, conforme a lo señalado, contiene las rentas del sueldo empresarial⁴.

- 3) El monto del sueldo empresarial puede variar mensualmente o pagarse durante el mes siguiente, identificando claramente el período al cual corresponde.

Teniendo presente los requisitos legales para que el sueldo empresarial se acepte como gasto, corresponde revisar especialmente que el monto del gasto sea razonable, atendidas las circunstancias del caso y el interés de la empresa que incurre en el desembolso.

Para tal efecto, el monto de la remuneración asignada debe atender a factores objetivos tales como la importancia de la empresa (tamaño, presencia en el mercado, entre otros) o de sus negocios, las rentas declaradas, la rentabilidad del capital, los servicios prestados, la importancia y responsabilidad del cargo, las remuneraciones que generalmente se pagan en otras empresas semejantes o análogas por cargos o funciones idénticos o similares⁵.

¹ Conforme con el Oficio N° 1452 de 2021.

² Apartado 3.7.4. del Capítulo II de la Circular N° 53 de 2020 y Oficios N° 1452 de 2021 y N° 2069 de 2025.

³ Apartado 1.4. del Capítulo II de la Circular N° 53 de 2020 y Oficio N° 2002 de 2021, entre otros.

⁴ Oficio N° 2069 de 2025.

⁵ Apartado 3.7.3. del Capítulo II de la Circular N° 53 de 2020 y Oficio N° 2222 de 2023.

En consecuencia, no existe un impedimento para establecer una remuneración variable o por periodos definidos, siempre que tenga sustento de acuerdo con los elementos antes mencionados.

Asimismo, de existir motivos que justifiquen el pago de la remuneración con retraso, esto no impide que pueda deducirse como gasto necesario para producir la renta, cumpliendo las exigencias establecidas en el N° 6 del inciso cuarto del artículo 31 de la LIR⁶.

Finalmente, las circunstancias que expliquen el monto de la remuneración asignada como sueldo empresarial y si esta varía de manera mensual, o un eventual retardo en su pago, deberán ser acreditadas en la instancia de fiscalización respectiva.

JORGE TRUJILLO PUENTES
DIRECTOR

Oficio N° 2409, de 16.09.2026
Subdirección Normativa
Depto. de Impuestos Directos

⁶ Respecto a la situación del impuesto único de segunda categoría, ver Oficio N° 204 de 2026.