

**Pre-Informe de Auditoría Tributaria**

**Empresa de Seguridad**

**13 de junio 2025**

Contenido

[**Antecedentes Generales** 3](#_Toc200704662)

[Objetivo General 3](#_Toc200704663)

[Objetivos específicos 3](#_Toc200704664)

[Alcance de la Auditoria 3](#_Toc200704665)

[Metodología 4](#_Toc200704666)

[**Opinión General** 4](#_Toc200704667)

[**Análisis de evidencia.** 4](#_Toc200704668)

[Gratificaciones legales conforme a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo. 4](#_Toc200704669)

[Determinación del 30% de la utilidad a repartir entre los trabajadores según el Artículo 47 del Código del Trabajo. 5](#_Toc200704670)

[Distribución de las utilidades entre los trabajadores. 6](#_Toc200704671)

[Anticipo de gratificación pagado durante el ejercicio comercial. 7](#_Toc200704672)

[**Conclusiones y Recomendaciones Finales** 7](#_Toc200704673)

# **Antecedentes Generales**

## Objetivo General

El presente informe tiene por objetivo la revisión y validación del sistema de gratificación aplicado por cada una de las entidades incluidas en el encargo, respecto al ejercicio comercial del año 2024, previo al pago con la remuneración correspondiente a mayo de 2025, asegurando conformidad con las normativas laborales y tributarias vigentes.

## 

## Objetivos específicos

El cumplimiento del objetivo general de este trabajo consideró el logro de los siguientes objetivos específicos:

* Verificar la documentación y ajuste del sistema de gratificación conforme a los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo.​
* Validar la exactitud aritmética y la adecuación legal en el cálculo individual y colectivo de las gratificaciones.​
* Analizar la correcta determinación de la Renta Líquida Imponible Laboral, de acuerdo con el artículo 48 del Código del Trabajo.​
* Evaluación la suficiencia y eficacia de controles internos y la documentación que respalda la política de gratificación frente a revisiones por parte de trabajadores, sindicatos y autoridades laborales y tributarias.​

## Alcance de la Auditoria

Se revisaron documentos internos relacionados con la determinación tributaria y laboral del año 2024, incluyendo el capital propio tributario, Libros de Remuneraciones Electrónicos (LRE), declaraciones juradas (DJ 1887) y formularios tributarios (F29 y F22), abarcando desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

## 

## Metodología

La metodología que se empleó para el desarrollo de la auditoria, a fin de conseguir los objetivos seleccionados, se realizó a través de la recopilación de información y evidencias, aplicando para ello pruebas de cumplimiento, sustantivas y analíticas, utilizando los siguientes medios:

* Revisión conceptual y técnica de determinaciones tributarias (AT2025).
* Verificación y recálculo de liquidaciones salariales.
* Validación del Impuesto Único de Segunda Categoría.
* Revisión de contratos laborales y políticas internas.
* Confirmación directa con el cliente sobre hallazgos
* Recalculo del monto a pagar por gratificación de la muestra de liquidaciones aportada.

Adicionalmente, el presente trabajo contempla una reunión con el cliente con el fin de confirmación de diferencias halladas en el presente informe.

# **Opinión General**

Durante la auditoría se identificaron inconsistencias relevantes en la información tributaria y laboral utilizada para el cálculo de gratificaciones, particularmente diferencias significativas en bases de reparto, errores aritméticos en los cálculos realizados y ausencia de documentación contractual específica. Estas situaciones podrían generar incumplimientos significativos con la normativa aplicable.

# **Análisis de evidencia.**

A continuación, presentamos clasificadas por tema y en detalle, aquellas observaciones y recomendaciones atingentes al tema de esta auditoría, surgidas durante el desarrollo de esta.

El siguiente análisis corresponde a los resultados del recálculo realizado para las sociedades **Servicios de Seguridad Prosegur Regiones Ltda**. y **Prosegur Chile S.A.**, en relación con el pago anticipado de:

## Gratificaciones legales conforme a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo.

1. De acuerdo con el recálculo efectuado, no se observaron diferencias materiales respecto del papel de trabajo proporcionado por el cliente. Sin perjuicio de lo anterior, en el recálculo de la muestra se identificaron pagos en exceso al considerar el 25% del sueldo base sin tope, sin embargo, no se adjuntaron los contratos de trabajo de los colaboradores que permitan corroborar los pactos individuales correspondientes. Asimismo, no se aportó información relacionada con la existencia de controles internos específicos para la gestión de estos pactos, razón por la cual no es posible afirmar la correcta aplicación del cálculo sin tope de la gratificación
2. Esta situación evidencia una problemática general, ya que la ausencia de controles formales, responsables definidos y procedimientos estandarizados para el seguimiento de los pactos individuales, junto con la falta de los contratos de trabajo al momento del análisis, genera incertidumbre respecto al cumplimiento efectivo de los montos pagados como anticipos de gratificación y su concordancia con los acuerdos individuales.
3. Con el objetivo de mitigar riesgos de incumplimiento en el pago de gratificaciones legales, se recomienda implementar la estandarización de los montos a pagar de forma transversal o bien establecer procedimientos de control interno robustos. Asimismo, se sugiere la realización de auditorías periódicas a las carpetas de los trabajadores, a fin de verificar la existencia y validez de los pactos individuales, confeccionando los anexos o ajustes correspondientes en caso de detectarse diferencias.

En el recálculo realizado para las sociedades **Empresa de Transportes Compañía de Seguridad** y **Servicios Prosegur Limitada**, se detectaron diferencias en diversas etapas del proceso de verificación, tanto en la determinación del monto a distribuir, como en los valores utilizados para la remuneración total imponible y la actualización de los montos pagados como anticipo en las liquidaciones de sueldo mensuales. Considerando lo anterior, a continuación, se detalla cada uno de los puntos identificados, indicando el marco normativo aplicable y las validaciones pendientes que es necesario realizar para incrementar la certeza respecto del monto recalculado.

## Determinación del 30% de la utilidad a repartir entre los trabajadores según el Artículo 47 del Código del Trabajo.

1. En ambas sociedades, se identificó que el monto reincorporado al resultado del ejercicio por gratificación pagada durante el ejercicio comercial no coincide con el que se encuentra registrado en la contabilidad, ya que dentro de las cuentas de gasto se registran montos pagados por gratificación que deben incrementar la utilidad de la sociedad. Para ambos casos, se ha considerado como agregado el saldo de la cuenta contable 6407000, en concordancia con lo establecido en el párrafo 6(12)-92.06 del Manual del SII, dado que corresponde reponer a la renta imponible de Primera Categoría los emolumentos y beneficios indicados, en cuanto hayan disminuido dicha renta imponible.

Adicionalmente, al igual que en el criterio señalado, en las determinaciones aportadas por las sociedades se identificó la omisión de la rebaja del crédito utilizado contra el impuesto de Primera Categoría. Por tanto, para ambas sociedades se han deducido los montos correspondientes al crédito CENSE utilizados.

1. Las diferencias antes señaladas generan una variación en el monto determinado a distribuir entre los trabajadores. Para ambos casos, el monto determinado en el recálculo es inferior al reportado inicialmente por cada sociedad. Es relevante destacar que estos cálculos se han realizado en base a las determinaciones y antecedentes proporcionados por las compañías, y no han sido contrastados con las declaraciones presentadas ante los entes fiscalizadores. Por lo anterior, resulta esencial validar que los montos informados por las sociedades correspondan efectivamente a los declarados en los Formularios 22 de cada una, así como verificar el certificado emitido por concepto de crédito contra el impuesto de Primera Categoría.
2. Con el fin de dar cumplimiento cabal a la normativa laboral y tributaria vigente, se recomienda validar exhaustivamente tanto las declaraciones de renta presentadas como los certificados emitidos respecto de los créditos contra el impuesto de Primera Categoría. Asimismo, resulta indispensable estructurar procedimientos internos, integrando en las políticas de la compañía una metodología formal para la correcta determinación de las gratificaciones. En caso de ser necesario, se sugiere contar con asesoría especializada para asegurar el pleno cumplimiento de las disposiciones legales y tributarias aplicables.

## Distribución de las utilidades entre los trabajadores.

1. Durante el proceso de recálculo, se determinó un monto distinto al informado por las sociedades, lo que implica una variación en el factor de distribución utilizado. Asimismo, en las validaciones efectuadas con los Libros de Remuneraciones Electrónicos (LRE) proporcionados, se constató que el monto utilizado por la compañía como remuneración total imponible no concuerda con los registros de los LRE. Además, en los papeles de trabajo revisados, se observó que el factor de distribución fue aplicado sobre el total imponible del trabajador descontando la gratificación anticipada, lo cual constituye una práctica incorrecta, ya que, al proceder de esta manera, el monto total a repartir entre los colaboradores resulta inferior al 30% de la utilidad determinada en la etapa previa.
2. Lo anteriormente expuesto genera diferencias significativas en el monto determinado como beneficio anual para cada trabajador. Asimismo, es relevante señalar que, a la fecha, no se ha tenido acceso a la información relativa a la Declaración Jurada 1887 correspondiente a sueldos, ni a los Formularios 29 declarados durante el ejercicio comercial, lo que impide verificar que los montos informados en los LRE correspondan efectivamente a los montos declarados ante la autoridad fiscal.
3. Es fundamental validar los montos declarados ante el Servicio de Impuestos Internos, con el fin de considerar los valores correctos en las determinaciones realizadas. Además, se recomienda establecer procesos internos de validación para evitar errores en la determinación y distribución de utilidades entre los trabajadores.

## Anticipo de gratificación pagado durante el ejercicio comercial.

1. Debido a que no se tuvo acceso a los contratos de trabajo de los colaboradores considerados para el recálculo, no es posible asegurar que los pagos realizados durante el año correspondan efectivamente a lo pactado en cada caso. Adicionalmente, se observa una amplia diversidad en los montos pagados como anticipo, y para la presente auditoría no se aportó información que acredite la existencia de un control interno sobre los pactos individuales de cada trabajador. Asimismo, en el recálculo realizado para el colaborador Antileo Cayupi, Juan Camilo —de quien sí se aportaron sus liquidaciones— se identificó una diferencia no considerada en el papel de trabajo respecto al total anticipado durante el año. Específicamente, en los meses de agosto y septiembre de 2024, el colaborador percibió en su liquidación de sueldo, bajo el haber 1050 "Ant. Gratificación Leg.", un total de $40.000, monto que fue actualizado y contrastado contra el beneficio anual devengado por el trabajador. Sin embargo, al revisar la liquidación, se identificó además el pago bajo el haber 1051 "Aj. Ant. de Gratif." por $157.917, suma que, al adicionarse al otro concepto, alcanza el tope imponible del beneficio para dicho mes. Este último haber no fue considerado en el cálculo realizado por la sociedad, lo cual genera una diferencia de $335.646 pagados en exceso a este colaborador al comparar con nuestro recálculo.
2. Esta situación evidencia una problemática general, ya que la ausencia de controles internos y la falta de una estructura de validaciones con responsables y procedimientos estandarizados para el seguimiento de los pactos individuales, sumado a la inexistencia de los contratos de trabajo al momento del análisis, conlleva el riesgo de que los montos pagados como anticipo de gratificación no correspondan a lo efectivamente pactado.

# **Conclusiones y Recomendaciones Finales**

Para asegurar un cumplimiento normativo efectivo se recomienda:

* Implementar controles internos rigurosos y auditorías periódicas para asegurar la validez documental.
* Realizar recálculos y validaciones sistemáticas con documentación oficial.
* Estandarizar políticas internas claras para el tratamiento de gratificaciones laborales.

Estas acciones permitirán mitigar riesgos financieros y normativos sustanciales identificados en la presente auditoría.