

**Pre-Informe de Auditoría Tributaria**

**Empresa de Seguridad**

**10 de Junio 2025**

Contenido

[**Antecedentes Generales** 2](#_Toc200540030)

[Objetivo General 2](#_Toc200540031)

[Objetivos específicos 3](#_Toc200540032)

[Alcance de la Auditoria 3](#_Toc200540033)

[Metodología 3](#_Toc200540034)

[Análisis de evidencia. 4](#_Toc200540035)

# **Antecedentes Generales**

## Objetivo General

El objetivo general del presente consiste en la revisión y validación del sistema de gratificación aplicado por cada una de las entidades incluidas en el encargo, respecto del año comercial 2024 y antes del pago con la remuneración de mayo de 2025, con el fin de asegurar su conformidad con la legislación laboral y tributaria vigente.

## Objetivos específicos

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

* Verificación de que el sistema de gratificación adoptado (en virtud del artículo 47 o artículo 50 del Código del Trabajo) se encuentra debidamente documentado y ajustado a la normativa vigente.​
* Validación de que los cálculos individualizados y agregados de gratificación sean aritméticamente correctos y se encuentren alineados con los parámetros legales: 30 % de la utilidad líquida determinada para efectos laborales o bien el 25 % de las remuneraciones anuales con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales por trabajador.​
* Revisión de la determinación conceptual de la Renta Líquida Imponible Laboral 2024, considerando los ajustes contemplados en el artículo 48 del Código del Trabajo (deducción del 10 % del capital propio, ajustes por depreciaciones y exclusión de pérdidas tributarias).​
* Evaluación de la existencia y suficiencia de los procedimientos internos, controles y respaldos documentales que permitan sustentar la política de gratificación ante eventuales revisiones por parte de trabajadores, sindicatos o autoridades laborales y tributarias.​

## Alcance de la Auditoria

Conforme al objetivo general y los objetivos específicos antes señalados, se revisa papeles de trabajo confeccionados por la compañía, estos en relación a la determinación de la base imponible de primera categoría, determinación del Capital propio tributario, además de libros de remuneraciones electrónicos (LRE) declarados antes del Dirección del trabajo, junto a declaración jurada 1887 y formularios 29 y 22 declarados en el año tributario 2025.

El análisis de esta documentación se basa principalmente en la validación de la correcta determinación del monto a distribuir con los trabajadores en relación al beneficio laboral establecido en los artículos 47 a 50 del código del trabajo.

El periodo de evaluación abarcó el periodo comprendido entre el 01 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:

* Evaluación conceptual de las determinaciones tributarias AT2025
* Revisión de liquidaciones de sueldo concordante con LRE
* Validación de Impto. único de Segunda categoría (IUSC)
* Revisión de contratos de trabajo y políticas internas sobre pacto de tipo de gratificación a emplear.
* 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**

Con base en la normativa laboral y tributaria vigente a la fecha hemos podido identificar diversas inconsistencias en la determinación del monto a pago por concepto de gratificación esto se debe principalmente por la diversidad de pactos individuales entre los diferentes trabajadores, teniendo presente las indicaciones generales dadas por la administración quienes aseveran que se considera gratificación por criterio general para cada razón social sindo 2 de las 4 analizadas con metodología de reparto de porcentaje de utilidades, mientras que las otras se encuentran bajo la modalidad de anticipo establecido en el art 50 del código del trabajo.

De igual manera dentro de los principales análisis realizados se identifican diferencias en criterios y montos considerados en la bases a distribuir como así no utilización de topes establecidos en la norma de los cuales no contamos con los respectivos contratos para validar lo estipulado entre las partes, de igual manera a la fecha se encuentra pendiente la revisión relacionada a los montos efectivamente declarados ante los entes gubernamentales, ya que no contamos con los correspondientes accesos a los formularios 29, 22 y declaraciones juradas relacionada al pago de remuneraciones.

Cabe destacar la principal recomendación a la sociedad corresponde a la estandarización del criterio por pago de gratificación anual, y sus respectivos anticipos, esto vía anexos de contratos o implementación de políticas internas transversales para la sociedad.

## 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 la misma.

1. Principal hallazgo, dentro de las requerimientos complementarios se solicitó listados de sistemas informáticos implementados y autorizados, el cual fue sometido a aplicación de pruebas sustantivas, seleccionando al azar una muestra del listado de sistemas los cuales fueron validando de forma directa con los colaboradores involucrados y comparados con las directrices propuestas por la entidad como las generalmente aceptadas, de lo cual se dio a conocer en base a los testimonios la situación especifica en la cual debido a la premura de implementar los nuevos sistemas desarrollados en paralelo a la aprobación del plan informático, solo se aplico una prueba global sin la participación de las demás áreas involucradas en la operación de dicho sistema, y solamente coordinando que posterior a la implementación se realizaran pruebas de detalles por parte de las otras áreas de manera independiente.
2. A la situación revelada tenemos una problemática general puesto que la implementación de un sistema sin la aplicación de pruebas específicas necesarias para asegurar su correcto funcionamiento.  
   De igual forma se observa en dicha problemática que el control estipulado para el manejo de este proceso no es aplicado en la totalidad de las implementaciones de sistemas y quedando a criterio unilateral del área de informática todo el proceso auditado.
3. Para que la implementación de un sistema cada área involucrada no solamente la encargada de desarrollarla, sino también todas las cuales serán usuarios de la misma, como dependientes de los informes o reportes los cuales sean generados por estos, deben ser parte activa de las pruebas pre-implementación puesto que en lo incurrido es un riesgo de alto impacto ya que puede desencadenar una perdida de recursos invertidos como de productividad generado por costo de oportunidad.   
   Con el fin de enfrentar y poder mitigar el riesgo se debe reforzar el ambiente de control y definir de forma clara las dependencias además de centralizar la toma de decisiones en la alta gerencia para que así el objetivo de la organización no se vea desviado por una mala gestión interna.