

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE AUDITORIA

INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

Memoria para optar al título
de Contador Auditor

Prof. Guía: Sr. RAUL CABEZAS A.

Egresado: Sr. RICARDO CORNEJO G.

Valparaíso - 1991

T
168
1991

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA

2131

INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.



Memoria para optar al Título
de Contador Auditor.

Prof. Guía : Sr. Raúl Cabezas A.

Egresado : Sr. Ricardo Cornejo G.

VALPARAISO, 1991

| INDICE | Pág. |
|---|------|
| CAPITULO I. GENERALIDADES DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. | |
| 1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS EN CHILE. | 4 |
| 2. TIPOS DE INDEMNIZACIONES. | |
| 2.1. Indemnizar. | 7 |
| 2.2. Años de Servicio. | |
| 2.3. Indemnización por Desahucio. | 8 |
| 2.4. Indemnización Convencional. | |
| 2.5. Indemnización Legal. | 9 |
| 2.6. Indemnización Voluntaria. | 10 |
| 2.7. Indemnización a Todo Evento. | |
| 3. CONCEPTOS DE REMUNERACION. | |
| 3.1. Remuneración Mensual Devengada. | |
| 3.2. Remuneración Variable. | |
| 3.3. Tope Mensual. | 11 |
| 3.4. Requisitos de la Remuneraciones para ser consideradas dentro del pago de la Indemnización. | |
| 3.5. Ejemplo: Asignación de Casa. Fundamento. | |
| 3.6. Ejemplo: Gratificación legal pagada como anticipo mes a mes. | |
| 4. CALCULO DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. | 12 |
| 4.1. Límite máximo de la Indemnización para trabajadores contratados después del 13-08-81. | |
| 4.2. Trabajadores contratados con anterioridad al 14-08-81. | |
| 4.3. Compatibilidad e Incompatibilidad de las Indemnizaciones. | 13 |
| 5. PACTO DE INDEMNIZACION SUSTITUTIVA POR AÑOS DE SERVICIO A TODO EVENTO. | |
| 5.1. Fundamento Legal. | |
| 5.2. Período que abarca. | 14 |
| 5.3. Formalidad. | |
| 5.4. Tope aporte. | |
| 5.5. Tope de Remuneraciones afecta. | |
| 5.6. Depósito mensual. | |
| 5.7. Pacto por períodos anteriores. | |
| 5.8. Depósitos, giros y comisión. | 15 |
| 5.9. Comentario. | 16 |
| 5.10 Explicación de Porcentajes. | |
| CAPITULO II. TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO. | 17 |
| 1. NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. | |
| 2. CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO. (Art.1o.). | |
| 2.1. Mutuo acuerdo de las partes. | |
| 2.2. Renuncia del trabajador. | |
| 2.3. Muerte del trabajador. | |
| 2.4. Vencimiento del plazo convenido. | |
| 2.5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. | |
| 2.6. Caso fortuito o fuerza mayor. | |
| 3. LOS CASOS TRADICIONALES DE TERMINACION NORMAL. | |
| 3.1. Fundamento. | |

| | |
|---|-----------|
| 3.2. Características. | 18 |
| 3.3. Análisis de éstos casos (Art.1o.). | |
| 4. LOS CASOS TRADICIONALES DE TERMINACION ANORMAL IMPUTABLES AL TRABAJADOR. | 22 |
| 4.1. Características. | |
| 4.2. Las siete causales de caducidad (Art.2o.). | |
| 5. LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO O SERVICIO. | 24 |
| 5.1. Fundamento legal. | |
| 5.2. Conclusiones. | |
| 5.3. Definiciones (Art.3o.,inc.1o.). | 25 |
| 5.4. Limitaciones legales para invocar la causal de necesidades. | |
| 5.5. Formalidades aplicables en esta causal. | 26 |
| 6. LOS CASOS DE CADUCIDAD IMPUTABLES AL EMPLEADOR, CONOCIDOS TAMBIEN COMO CASOS DE AUTO-DESPIDO O DESPIDO INDIRECTO. | |
| 6.1. Fundamento legal. | |
| 6.2. Causales. | |
| 6.3. Formalidad. | 27 |
| 7. CASO EXCEPCIONAL DE DESAHUCIO. | 28 |
| 7.1. Fundamento legal. | |
| 7.2. Trabajadores afectados. | |
| 7.3. Formalidad. | |
| CAPITULO III. TRATAMIENTO CONTABLE DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. | 30 |
| 1. INTRODUCCION. | |
| 2. PRINCIPIO " DEVENGADO ". | |
| 3. DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO - FINANCIERO. | |
| 4. CONTABILIZACIONES. | 31 |
| 5. CASO PRACTICO. | 34 |
| 5.1. Método del Valor Corriente (Ejercicio). | |
| 5.2. Método del Valor Actual, Costo Proyectado (Ejercicio). | 37 |
| 5.3. Método del Valor Actual, Costo Devengado (Ejercicio). | 42 |
| 5.4. Resumen. | 46 |
| CAPITULO IV. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS. | 47 |
| 1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR. | |
| 2. NO CONSTITUYE RENTA. | |
| 3. TRATAMIENTO PARA LOS DISTINTOS TIPOS DE INDEMNIZACION. | 48 |
| 3.1. Indemnización legal. | |
| 3.2. Indemnización por desahucio. | |
| 3.3. Indemnización convencional o colectiva. | |
| 3.4. Indemnizaciones pactadas en un contrato individual e Indemnizaciones voluntarias. | 50 |

| | | |
|--------|---|----|
| 4. | INDEMNIZACION A TITULO DE COMPENSACION DE FERIADO. | 52 |
| 5. | INDEMNIZACION A TITULO DE FERIADO PROPORCIONAL. | 53 |
| 6. | NO CONSTITUYEN RENTA PARA EFECTO TRIBUTARIO. | |
| 7. | CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA. | |
| 8. | DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPRESA. | 54 |
| 9. | PROVISION DE LAS INDEMNIZACIONES. | |
| 10. | CIRCULAR No. 18 DEL S.I.I., DEL 17.02.76.(TEXTO). | |
| 11. | CIRCULAR No. 52 DEL S.I.I., DEL 26.04.76.(TEXTO). | 56 |
| 12. | AJUSTES A LA RENTA LIQUIDA IMPONIBLE DE PRIMERA CATEGORIA. | 57 |
| | CONCLUSIONES. | 59 |
| ANEXO: | BOLETIN TECNICO No. 8 DEL COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE A.G. | 61 |
| | BIBLIOGRAFIA. | 79 |

CAPITULO I. GENERALIDADES DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS EN CHILE.

El Código del Trabajo dictado en 1931 contemplaba para los empleados particulares lo que se llamó **Indemnización por años de servicio**. El empleador debía pagar cuando injustificadamente ponía término a los servicios del empleado, indemnización que no regía cuando éste incurría en determinadas causales contempladas en el artículo 164 del mismo Código, o cuando se retiraba voluntariamente.

La indemnización, por lo tanto, no era propiamente por el hecho de haber prestado servicios sino que por haber sido despedido injustificadamente. Sin embargo, se utilizó, a partir de entonces, el término indemnización por años de servicios, beneficio que consiste en otorgar al empleado que cesa en su cargo una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción superior a 6 meses. El Código hizo de cargo del empleador el financiamiento de este derecho.

En 1937, por aplicación de la Ley No. 6.020, se sustituyó la indemnización que establecía el Código del Trabajo por una imposición patronal del 8.33% limitado hasta cierto monto de la remuneración, imposición que con el tiempo y perdiendo su finalidad propia, dio origen al denominado **desahucio previsional**, pagado por las Cajas de Previsión al jubilar, o en ciertos casos, al terminar la relación laboral. Esta modificación obedece a que para los empleadores significaba un fuerte gravamen frente al despido de sus empleados y de esta fecha, (01-01-1937), se hizo cesar la obligación de los empleadores de pagar directamente a los empleados la indemnización por años de servicios, pues había sido reemplazada por este aporte patronal del 3% del Fondo de Retiro.

Tal era la situación de los beneficios de la indemnización por años de servicio y Fondo de retiro hasta que se dictó la Ley No. 10.475 del 8 de Septiembre de 1952, modificada por la Ley No. 11.506 del 8 de Marzo de 1954.

La Ley No. 10.475 en otros estableció una nueva imposición de un 3% de cargo del empleador y otra igual para el empleado y dispuso en su artículo 3 que los Fondos de Indemnización por años de servicios, pasarían a incrementar el Fondo común de la Caja para hacer posible la concesión de los nuevos beneficios. Hasta ese instante los Fondos de Retiro de los Empleados y los Fondos de Indemnización por Años Servidos, formaban un solo todo, conocido como cuenta individual de cada empleado, pero el legislador respetando el derecho de cada imponente, derecho que cada cual conservaría la propiedad de los fondos acumulados hasta la fecha de la Ley No. 10.475 del 8 de Septiembre de 1952, pero que en adelante tendrá ese derecho de propiedad únicamente sobre el Fondo de Retiro, con lo cual indirectamente destinó los Fondos de Indemnización al pago de Jubilación y Montepío.

Se hace necesario destacar que únicamente se ha hablado sobre Indemnización por Años de Servicios respecto de los Empleados, pero nada se ha dicho sobre los Obreros, ya que este beneficio solamente fue alcanzado en forma obligatoria por la Ley No. 11.151 del 5 de Febrero de 1953, y dictación de los Decretos con Fuerza de Ley No. 243 y 245 del 31 de Julio y 3 de Agosto de 1953, respectivamente.

En 1956 se dictó la Ley No. 16.455 que contenía normas para la terminación del contrato, Ley conocida como de **inamovilidad**, y con la que vuelve a aparecer en la legislación laboral la llamada indemnización por años de servicio del primitivo Código. Los trabajadores amparados por esta Ley debían reclamar del despido y solicitar su reincorporación y, en subsidio, la indemnización para el evento de no ser reincorporados. La indemnización podía ser un mes o más por cada año servido y fracción superior a seis meses, determinación que quedaba entregado a la decisión judicial.

Asimismo, el Decreto Ley No. 2.200, publicado el 15 de Junio de 1978, contempló el beneficio de la indemnización por años de servicios en su artículo 16, pero eliminando el trámite previo de la reincorporación al disponer que la indemnización se cobra directamente, es decir, se pide que se declare injustificado el despido y se ordena el pago de la indemnización.

Ambos textos legales consultaban una indemnización sin tope por años servidos, pero mientras la Ley No. 16.455 no hacía distinciones entre servicios continuos y discontinuos, el Decreto Ley No. 2.200 consideró solo los servicios prestados continuamente a un mismo empleador. Este último texto legal eliminó además la doble indemnización al disponer en su artículo 18 que **es incompatible con toda otra indemnización que por razón de término del contrato pudiera corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente debiendo pagarse al trabajador en caso de incompatibilidad la que éste elija.**

La Ley No. 18.018, publicada el 14 de Agosto de 1981, introdujo sustanciales modificaciones a las normas sobre contratos individuales de trabajo y la terminación de ellos. En lo que se refiere a la indemnización por despido injustificado contempló dos situaciones diferentes, la indemnización convencional y en caso de no existir ésta, la indemnización legal, con un límite máximo de 150 días de remuneración. Esta Ley tuvo vigencia hasta el 17 de Diciembre de 1984, fecha de publicación de la ley No. 18.372.

Esta Ley, reglamentó la indemnización convencional al agregar la condición de que solo reemplaza a la indemnización legal, cuando sea de un monto superior a ella, y consideró los anticipos de pagos de indemnización, limitándolos en su monto y periodicidad de pago. Luego la Ley No. 18.620, publicada el 6 de Julio de 1987, trasladó a su título V todo lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo, derogada íntegramente por la nueva Ley No. 19.010 publicada en el

Diario Oficial el 29 de Noviembre de 1990, la que establece nuevas normas sobre **TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**, cuya vigencia entró en vigor el día 1 de Diciembre de 1990, con excepción de dos normas relativas a la indemnización por años de servicio de los trabajadores de casa particular, que entraron a regir a partir del 1 de Enero de 1991. En sus aspectos más relevantes esta nueva Ley señala que todo despido deberá ser causado, es decir, todo despido deberá estar basado en una causa que señale la ley. Se elimina así, el artículo 155 letra F que permitía el despido de trabajadores sin expresión de causa. Se incorpora además a los trabajadores de casa particular, creando una indemnización **a todo evento** de quince días por años de servicio con un tope de 11 años.

2. TIPOS DE INDEMNIZACIONES

2.1 INDEMNIZAR.

Antes de nombrar los tipos de indemnizaciones, se hace necesario comprender previamente qué se entiende por compensar e indemnizar: **De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española de la lengua, compensar es dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado.**

Por otra parte, conforme al mismo diccionario, indemnizar es **resarcir un daño o perjuicio.**

Ahora bien, del análisis de dichos términos es posible constatar que en ambos se encuentran contenidos dos elementos comunes, éstos son:

- La existencia de un daño o perjuicio; y
- El resarcimiento de los mismos.

A la luz de las consideraciones anteriores puede entonces afirmarse que existirá una indemnización en la medida que concurren los dos elementos antes indicados.

Para una mejor comprensión de la materia en adelante a detallar, se define:

2.2. AÑOS DE SERVICIOS

Para los efectos de la **Indemnización por años de servicios**, se considera el periodo de trabajo, desde la fecha de ingreso del dependiente a la empresa, no siendo procedente excluir el tiempo de licencias médicas, maternal, de accidentes del trabajo y feriado legal.

Sin embargo, es procedente excluir el tiempo que hubiere correspondido a permisos sin goce de sueldo, periodos durante los cuales no hay prestación de servicios como tampoco remuneración.

2.3. INDEMNIZACION POR DESAHUCIO.

CONCEPTO:

Desahucio es una institución por la que cualquiera de las partes contratantes puede poner término al contrato de tiempo indefinido, dando a la otra parte un aviso con 30 días de anticipación, a lo menos. Según la nueva Ley No. 19.010 de 29 de Noviembre de 1990, emplea el vocablo **renuncia del trabajador, en reemplazo de la voz desahucio** que usaba anteriormente para referirse al caso de terminación por voluntad de cualquiera de las partes del contrato.

El trabajador mantiene invariable su facultad de renunciar al empleo, si su contrato es de duración indefinida, en el momento en que lo estime conveniente, sin necesidad de invocar una causa justificada, la única limitación que tiene el trabajador es el deber de dar aviso a su empleador de su renuncia (Art. 1o. No 2).

De acuerdo a la causal Artículo 3. Inciso 2. Ley No. 19.010, el contrato de trabajo podrá terminar por desahucio escrito del empleador en el caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como Gerentes, Subgerentes, Agentes o Apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración y los trabajadores de casa particular. Se hace hincapié que el desahucio dado por el empleador como caso de terminación del contrato, es procedente sólo como excepción.

2.4. INDEMNIZACION CONVENCIONAL.

CONCEPTO:

Es aquella que tiene su origen o fundamento en una cláusula de un:

- Contrato individual.
- Contrato colectivo,
- Convenio colectivo, o
- Fallo Arbitral.

El Artículo 5o.,Ley No. 19.010, señala" **Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al Artículo 3o.,deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que éste fuera de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.**

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador."

Si bien es cierto que esta norma legal permite el acuerdo entre las partes, sólo es posible pactar condiciones indemnizatorias superiores a las básicas legales que contempla la ley.

Estas condiciones podrían ser:

- 2.4.1. Un mayor número de días sobre los treinta por año;
- 2.4.2. Un mayor número de días indemnizables sobre el tope de trescientos treinta días previsto por la Ley.
- 2.4.3. Indemnizaciones por causales de terminación no prevista por la Ley, tales como renuncia voluntaria, jubilación por vejez, por invalidez o fallecimiento del trabajador.

2.5. INDEMNIZACION LEGAL.

CONCEPTO

Es aquella que el empleador está obligado a otorgar cuando unilateralmente pone término al contrato de trabajo de un dependiente que haya enterado un año o más de servicios.

El empleador estará obligado al pago de indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengado por cada año de servicios y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente al mismo empleador con tope de 330 días de remuneración.

Se aplicará esta indemnización legal, tal como lo señala la ley en su Artículo 5o. Inciso 2., a falta de estipulación o entendiéndose por tal la que no cumpla con los requisitos señalados anteriormente.

Tanto la indemnización legal como la convencional presentan situaciones especiales para aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 14 de Agosto de 1981, es decir, indemnización por años de servicio sin límite de 330 días (11 años).

REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO

Son tres:

- 2.5.1. Que el contrato de trabajo termine.
- 2.5.2. Que sea el empleador quién le ponga término específicamente por necesidades de la empresa, y
- 2.5.3. Que el contrato hubiera estado vigente un año o más.

2.6. INDEMNIZACION VOLUNTARIA.

CONCEPTO

Es la cantidad de dinero que el empleador por mera liberalidad entrega al trabajador que deja de pertenecer a la empresa, sin estar obligado a ello. Es decir, sin que exista obligación legal o contractual.

2.7. INDEMNIZACION A TODO EVENTO.

CONCEPTO

Es aquella que tiene su origen o fundamento en una cláusula de un contrato individual, contrato o convenio colectivo y a cuyo pago se obliga al empleador, con motivo de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa que la origine.

De acuerdo al artículo 6o. de la Ley No. 19.010. las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término de undécimo año de la relación laboral.

3. CONCEPTOS DE REMUNERACION

3.1. REMUNERACION MENSUAL DEVENGADA.

CONCEPTO (Artículo 14 Ley No. 19.010)

La última remuneración mensual devengada comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas impositivas y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldo de navidad.

3.2. REMUNERACION VARIABLE.

CONCEPTO (Art. 14 inc.2o. Ley No. 19.010).

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendarios.

3.3. TOPE MENSUAL.

Para los efectos de las indemnizaciones establecidas en la Ley No. 19.010 no se considerará una remuneración mensual superior a noventa unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

3.4. REQUISITOS DE LAS REMUNERACIONES PARA SER CONSIDERADAS DENTRO DEL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

Para los efectos del pago de las indemnizaciones solo procede considerar las remuneraciones que tienen el carácter de normal, pero no aquellas que estén sujetas a condición, como ser, las que se paguen sujetas a la condición de que el trabajador haya prestado servicios durante un lapso de tiempo durante un año, aunque se paguen periódicamente, pues no tienen el carácter de normales.

En resumen, un estipendio podrá ser tomado en consideración para los efectos de determinar la indemnización por años de servicio que corresponda al trabajador, cuando reúna los siguientes requisitos:

- 3.4.1. Que se trate de un estipendio que posea el carácter de remuneración.
- 3.4.2. Que esta remuneración sea de carácter mensual.
- 3.4.3. Que dicha remuneración mensual corresponda específicamente a la prestación de los servicios del trabajador, y
- 3.4.4. Que, si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, ésta se encuentre avaluada en dinero.

A modo de ejemplo no procede considerar en el cálculo de la indemnización.

3.5. ASIGNACION DE CASA.

La asignación de casa es un beneficio que no puede ser considerado como parte integrante de la remuneración para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio.

FUNDAMENTO.

El dictamen No 9.559.del 22 -12-87, Dirección del Trabajo, señala aún cuando la referida asignación sea percibida mensualmente no remunera en modo alguno la prestación de servicios, constituyendo, por el contrario un beneficio esencialmente indemnizatorio de los gastos de casa-habitación en que debe incurrir el trabajador.

3.6. GRATIFICACION LEGAL PAGADA COMO ANTICIPO MES A MES.

La Dirección del Trabajo en dictamen No.2.494, del 14-06-81, señala que para efectos de indemnización, no debe considerarse en la última remuneración mensual

imponible, la gratificación legal en el evento de que ésta sea pagada mes a mes en carácter de anticipo.

FUNDAMENTO

La gratificación legal, constituye una remuneración de naturaleza de tipo eventual, supeditado a la obtención de utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial y que se paga por una sola vez al año, características que no se ven alterados por el hecho de ser pagadas anticipadamente mes a mes por el empleador, toda vez que dicha circunstancia tan solo constituya una modalidad de pago.

4. CALCULO DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.

La indemnización por años de servicio, deberá calcularse multiplicando 30 días de la última remuneración mensual devengada por el número de años de servicio. La fracción superior a seis meses se considera como un año más.

No se debe confundir esta forma de cálculo de la indemnización con el derecho a la indemnización.

El trabajador sólo tiene derecho a la indemnización si su contrato hubiere estado vigente un año o más. Al revés, si su antigüedad es solo siete u ocho meses, no tiene derecho a indemnización alguna por concepto de años de servicio. La fracción superior a seis meses se considera como un año más, solo después que el trabajador ha enterado una antigüedad de un año o más.

Se indemnizan solo los años de servicios prestados **continuamente** al empleador.

4.1. LIMITE MAXIMO DE LA INDEMNIZACION PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DESPUES DEL 13 DE AGOSTO DE 1981.

La Ley fija el límite máximo en trescientos treinta días de remuneración (11 años), sin embargo, este límite contemplado en una norma permanente de la Ley (inc. 2. del Artículo 5.), se aplica solamente a los trabajadores contratados en cualquiera fecha posterior al 13 de Agosto de 1981.

4.2. TRABAJADORES CONTRATADOS CON ANTERIORIDAD AL 14 DE AGOSTO DE 1981.

Los trabajadores con contrato vigente al 1. de Diciembre de 1990 y que fueron contratados con anterioridad al 14 de Agosto de 1981, tienen derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con esta Ley No. 19.010, sin el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

Así lo dispone el Artículo 1o. transitorio y agrega que si esos trabajadores pactasen la indemnización sustitutiva a todo evento del Artículo 6o., ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se señala.

4.3. COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE LAS INDEMNIZACIONES

COMPATIBILIDAD.

- 4.3.1. La indemnización por años de servicio es compatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo de 30 días en el caso de término por necesidades de la empresa, así es señalado por el inciso 3o. del Art. 5o. Ley No. 19.010.
- 4.3.2. La indemnización por años de servicio es compatible con la indemnización sustitutiva del aviso anticipado de treinta días en el caso excepcional del desahucio a determinadas categorías de trabajadores (Artículo 3o. Inc. 2o.)
- 4.3.3. La indemnización por años de servicios es compatible con la indemnización sustitutiva pactada a partir del séptimo año de servicio, establecida por el Artículo 6o. y siguiente de la Ley No. 19.010.

INCOMPATIBILIDAD (Artículo 18. Ley No. 19.010).

La indemnización por años de servicio establecida en el Artículo 5o. de la Ley No. 19.010, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término de contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concorra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último.

En el caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

5. PACTO DE INDEMNIZACION SUSTITUTIVA POR AÑOS DE SERVICIOS A TODO EVENTO

5.1. FUNDAMENTO LEGAL.

El empleador y el trabajador podrán pactar una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la establecida en el artículo 5o. de la Ley citada, a contar del inicio del Séptimo año de la relación laboral.

Es conveniente señalar que este tipo de pacto deja libre el período de los primeros 6 años, período por el cual procederá indemnización legal por años de servicio, si para el término de la respectiva relación laboral invocó la causal del artículo 3o. de la Ley No. 19.010.

5.2. PERIODO QUE ABARCA.

Esta sustitución procederá exclusivamente desde el inicio del séptimo año y hasta el término del undécimo año de la relación laboral, no se debe incluir en el pacto el período correspondiente a los seis primeros años.

5.3. FORMALIDAD.

Constancia Escrita

El pacto de esta indemnización deberá contar por escrito.

5.4. TOPE APORTES.

El aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible en que el acuerdo comience a regir.

5.5. TOPE REMUNERACIONES AFECTO.

El porcentaje de 4.11% se aplicará hasta una remuneración máxima de 90 U.F..

Se debe entender para los efectos del cálculo que es la U.F. del último día del mes respectivo.

5.6. DEPOSITO MENSUAL.

El empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje del 4.11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que se hubiere fijado en el pacto correspondiente.

Este depósito es de cargo del empleador.

5.7. PACTO POR PERIODOS ANTERIORES.

El pacto de la indemnización sustitutiva podrá referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicio, es decir, sólo es procedente pactar a partir del séptimo año de servicio.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicio que haya considerado en el pacto.

El monto del aporte retroactivo se calculará en base a un tope de 90 Unidades de Fomento por cada mes del período pactado. El total resultante deberá enterarse

de una sola vez, en la AFP conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto respectivo.

Podrán suscribirse uno o más pactos sucesivos para este efecto, hasta cubrir parceladamente la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

5.8. DEPOSITOS, GIROS Y COMISION.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondo de Pensiones a cada trabajador, la que registrá por lo dispuesto en el párrafo 2. del Título III del Decreto Ley No.3.500 de 1980, con las siguientes excepciones.

Párrafo 2. del Título III del D.L. 3.500 de 1980. (cta. ahorro voluntario).

- 5.8.1. Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios a la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación.
- 5.8.2. Los fondos de esta cuenta sólo serán embargables en los casos del inciso 2o. del Artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato. Estos casos son los de pensiones alimenticias debidas por Ley y decretadas judicialmente, los de fraude, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo y en caso de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajadores. Se podrá embargar hasta el 50% de los fondos.
- 5.8.3. En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del Artículo 59 del Código del Trabajo.
- 5.8.4. Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para su cobro y se aplicarán las normas del D.L. 3.500 sobre cobranza judicial.
- 5.8.5. Los aportes a esta cuenta de ahorro especial no constituirán renta para ningún efecto tributario, en la medida que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del respectivo trabajador.
- 5.8.6. La rentabilidad que se obtenga de los aportes tampoco constituirá renta para efectos tributarios.

- 5.8.7. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.
- 5.8.8. En caso de incapacidad laboral del trabajador (licencia de enfermedad común, maternal, de accidente del trabajo o enfermedad profesional) el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquel.
- 5.8.9. Las AFP podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

5.9. COMENTARIO SOBRE EL PACTO SUSTITUTIVO.

El empleador no está obligado a celebrar estos pactos, si desea atenerse sólo a la Ley. En cambio, le está permitido celebrarlos si desea acceder a las solicitudes de sus trabajadores al respecto.

Hay que tener presente que si se celebran estos pactos, se reemplaza una obligación eventual del empleador por otra a todo evento.

El trabajador puede interesarse en estos pactos, porque aún disminuyendo el valor de la indemnización por cada año (de 30 días a no menos de 15 días aproximadamente) por cada año que exceda a seis, obtendrá una indemnización garantizada, en vez de una eventual que procede sólo si es separado por necesidades de la empresa o es desahuciado en los casos excepcionales de determinadas categorías de trabajadores.

5.10. EXPLICACION DE PORCENTAJE.

Se señala que el trabajador al pactar esta indemnización a todo evento percibiría aproximadamente 15 días por mes de años de servicio trabajados, ya que el factor 4,11% no alcanza a cubrir el 50% de la remuneración mes por año.

Este factor 4,11 es el producto del siguiente cálculo
30 dividido por 365 (días), multiplicado por 50.
 $(30: 365) \times 50 = 4,1095$ 4,11% (aproximado),

y debió ser de acuerdo al suscrito, un sueldo dividido por 12 meses y multiplicado por 50.

$(1: 12) \times 50 = 4,16$

El primer factor (4,11) señalado por la ley, al transcurrir un año de depósito, llegará a cubrir un 49,32% de la remuneración mes por año (4,11% x 12). En cambio el segundo factor (4,16%), lograría cubrir un 49,92% de la remuneración mes por año, acercándose más a lo que inicialmente fue pretendido establecer.

CAPITULO II. TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La Ley No. 19.010, publicada en el Diario Oficial del 29 de Noviembre de 1990, entró en vigencia desde el 01 de Diciembre de 1990, con excepción de dos normas relativas a la indemnización por años de servicio de los trabajadores de casa particular, que regiría desde el 1. de Enero de 1991.

Es importante señalar que las leyes del trabajo rigen desde que entran en vigencia y, por tanto, las cláusulas de los contratos individuales o de los contratos o convenios colectivos de trabajo ya celebrados, que establezcan derechos laborales inferiores, carecerían de eficiencia jurídica en la medida que menoscaben los nuevos derechos legales del trabajo, los que tienen el carácter de irrenunciables.

La nueva Ley deroga íntegramente las normas sobre terminación del contrato de trabajo, que estaban si en la Ley No. 18.620 que aprobó el Código del Trabajo de 1987, es decir que derogó al Título V del Libro I del Código del Trabajo y el Artículo 5o. Transitorio de la Ley 18.620.

2. CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO.

La nueva Ley No. 19.010. en su Artículo 1o. señala **el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:**

- 2.1. Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.2. Renuncia del Trabajador.
- 2.3. Muerte del Trabajador.
- 2.4. Vencimiento del plazo convenido.
- 2.5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 2.6. Caso fortuito o fuerza mayor.

La nueva Ley establece cinco tipos de casos de terminación del contrato. Cuatro de ellos corresponden a casos justificados y el quinto constituye la excepción (señalados en los números 3 - 4 - 5 - 6 y 7).

3. LOS CASOS TRADICIONALES DE TERMINACION NORMAL.

3.1. FUNDAMENTO.

Son las seis situaciones señaladas anteriormente en el Artículo 1o. Tal como se desprende de su enumeración (Art.1o.) que reemplaza al antiguo Artículo 155, introduce modificaciones importantes en el régimen de terminación del contrato de trabajo, como por ejemplo la supresión del desahucio del empleador como regla general (subsiste excepcionalmente sólo respecto de trabajadores determinados),.

ya que la idea central de la nueva Ley se resume en que el contrato debe terminar sólo por causa justificada.

3.2 CARACTERISTICAS.

3.2.1. Los casos tradicionales de terminación normal no obligan al empleador a dar avisos anticipados al trabajador;

3.2.2. Sólo en dos de los seis casos, el empleador debe comunicar por escrito la terminación del contrato al trabajador y enviar copia a la Inspección del Trabajo, en plazos determinados por la Ley, y

3.2.3. Ninguno de los seis casos obliga legalmente al empleador a pagar indemnizaciones o compensaciones. Esa obligación sólo podría derivar de cláusulas de los contratos de trabajo.

3.3 ANALISIS DE ESTOS CASOS (ART. 1.)

3.3.1. MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

Todo contrato, sea de plazo fijo, indefinido o por obra determinada, puede terminar en cualquier momento, si ambas partes así lo deciden dejando constancia de su común acuerdo por escrito. Si el documento no fuera firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical (no existe por ahora en la Ley la institución del delegado sindical) respectivos, o que no fuera ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo no podrá ser invocada por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como Ministro fe, un Notario Público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el Secretario Municipal correspondiente.

3.3.2. RENUNCIA DEL TRABAJADOR.

(Dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos).

La nueva Ley emplea el vocablo **renuncia** del trabajador, en reemplazo de la voz **desahucio** que usaba anteriormente para referirse al caso de terminación por voluntad de cualquiera de las partes del contrato.

En verdad, ahora, el legislador ha recogido el término de **renuncia** que en la práctica se ha utilizado corrientemente durante muchos años.

El trabajador mantiene invariable su facultad de renunciar al empleo, si su contrato es de duración indefinida, en el momento en que lo estime conveniente, sin necesidad de invocar una causa justificada. La única limitación que tiene el trabajador es el deber de dar aviso a su empleador de su renuncia, ésta debe:

3.3.2.1. Constar por escrito.

3.3.2.2. Darse con treinta días de anticipación, a lo menos , y

3.3.2.3. El documento de renuncia debe firmarse por el interesado y por el Presidente del Sindicato o Delegado del Personal o Sindical respectivos, o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o un Notario Público de la Localidad, el Oficial del Registro Civil de la respectiva Comuna o Sección de Comuna o el Secretario Municipal correspondiente. En caso contrario, la renuncia no podrá ser invocada por el empleador.

Si el documento no puede ser invocado por el empleador significa que carece de toda aplicación jurídica, tal como si no existiera.

3.3.3. MUERTE DEL TRABAJADOR.

Debe tenerse presente que en caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

3.3.4. VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO EN EL CONTRATO.

Algunos aspectos de los contratos a plazo fijo no experimentan modificación alguna.

En efecto:

3.3.4.1. El contrato termina normalmente por el vencimiento del plazo estipulado, sin obligaciones de avisos ni pagos de indemnizaciones;

3.3.4.2. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en un contrato de duración indefinida;

3.3.4.3. Igual efecto produce la segunda renovación de un contrato de plazo fijo; y

3.3.4.4. Los finiquitos de contratos de duración no superior a treinta días no requieren cumplir las exigencias formales de ser firmados ante Ministro de Fe o ratificados ante ellos, para tener validez, salvo que los contratos se prorrogaren por más de treinta días o que vencido este plazo máximo, trabajador continuase prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. En estas situaciones, se vuelve a la

regla general y será necesaria la firma de un Ministro de Fe en el finiquito, para que el empleador pueda invocarlo.

En cambio, hay otros aspectos importantes del contrato de plazo fijo, en los que la Ley introduce modificaciones o incorpora nuevas normas. A saber:

3.3.4.5. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. Es la nueva norma general que reemplaza a la anterior, que establecía un plazo máximo de dos años;

3.3.4.6. Excepcionalmente, tratándose sólo de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

3.3.4.7 El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Esta es sin duda la principal innovación en el régimen legal aplicable a los contratos del plazo fijo y apunta a limitar la rotativa de contrataciones interrumpida por breves plazos, a la que numerosos empleadores han recurrido en los últimos años, para evitar desahucios e indemnizaciones por años de servicios respecto de trabajadores que no son **de planta**, según la terminología corrientemente aplicada.

Esta nueva norma no enerva la aplicación de este sistema de rotativa; pero lo dificulta o complica ya que para aplicarlo, los intervalos entre los sucesivos contratos discontinuos deberán ser de más larga duración. Mientras el trabajador no preste servicios durante doce meses o más dentro de un período de quince meses, no operará la presunción.

3.3.5. CONCLUSION DEL TRABAJO O SERVICIO QUE DIO ORIGEN AL CONTRATO.

Este caso de terminación se aplica a los contratos celebrados para la ejecución de una obra o de servicios claramente especificados. La jurisprudencia de los Tribunales se ha inclinado en el sentido de que es aplicable sólo a las obras o servicios de duración transitoria, por su propia naturaleza y no a los contratos celebrados por plazos indefinidos.

La conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato es la forma normal de terminación de éste, pero podría terminar anormalmente si se produjera una causal legal de caducidad, imputable a cualquiera de las partes. Los efectos jurídicos serían distintos.

Si el contrato se diera por terminado antes de la conclusión del trabajo o servicio, el afectado tendría derecho a que se le indemnizaran los perjuicios, de la misma manera que asistiría este derecho al afectado por la terminación anticipada de un contrato de plazo fijo, sin que exista una causal de caducidad que invocar.

Si el contrato termina por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la causal invocada, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo.

3.3.6. CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible revertir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.;

Se trata, pues de situaciones muy excepcionales, que deben constituir la causa o motivo justificado de la terminación de contratos de trabajadores cuyos servicios se hacen imposibles de realizar como consecuencia del caso fortuito o fuerza mayor.

Si el trabajador considera que la aplicación de éste u otro de los casos analizados (obviamente a excepción del caso de muerte del trabajador, aunque la Ley no lo diga) es injustificada, indebida o improcedente, tiene derecho a entablar una reclamación judicial.

Si el contrato de trabajo termina por caso fortuito o fuerza mayor, rige la misma obligación detallada para el caso (3.3.5.), esto es, la de dar aviso escrito al trabajador, expresando la causal invocada, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentren las imposiciones previsionales. La única diferencia es que para este caso, el plazo legal será de seis días hábiles, debiendo enviarse copia de aviso a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del mismo plazo.

4. LOS CASOS TRADICIONALES DE TERMINACION ANORMAL IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

La nueva Ley contempla las mismas siete causales de caducidad del contrato que establecía el Código del Trabajo de 1931.

4.1. CARACTERISTICAS.

Los aspectos generales propios de las causales de caducidad del contrato, son los siguientes:

4.1.1. Si el empleador invoca una o más causales el contrato termina sin derecho a indemnización alguna y de inmediato. Sin embargo, deberá pagar la indemnización proporcional de feriado que procediese, según sea el caso.

4.1.2. El trabajador que considere que la aplicación de una o más causales de caducidad es injustificada, indebida o improcedente, tiene derecho a interponer una reclamación judicial.

4.1.3. Las causales de caducidad corresponden a conductas indebidas que por su gravedad producen la terminación del contrato sin aviso previo ni indemnización de especie alguna;

4.1.4. Siempre que el empleador invoque una o más de estas causales del Artículo 2o. de la Ley 19.010, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador y deberá enviarse copia del aviso a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo;

4.1.5. Empleador que invoque tres de estas causales debe proceder muy cuidadosamente y contando con las pruebas del caso, ya que en la reclamación que podrá interponer el afectado, arriesgará una condena al pago de las indemnizaciones por años de servicio aumentadas con importantes recargos.

4.2 LAS SIETE CAUSALES DE CADUCIDAD SON LAS SIGUIENTES: (ART. 2o. LEY No. 19.010).

4.2.1. CAUSAL No. 1.

Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

Si cualquiera de las causales es declarada injustificada por el Juez, dará derecho al trabajador a un recargo de veinte por ciento de la indemnización por años de servicios.

La Ley dispone que sin perjuicio de ese porcentaje, que se establece como mínimo, si se hubiese invocado esta causal No.1. y el despido fuere declarado carente de motivo plausible, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

4.2.2. CAUSAL No.2.

Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

4.2.3. CAUSAL No.3.

No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.2.4. CAUSAL No.4.

Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

4.2.4.1. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

4.2.4.2. La negativa a trabajar sin causa justificada de las faenas convenidas en el contrato.

4.2.5. CAUSAL No. 5.

Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

Esta es la segunda causal que en caso de ser declarada injustificada y el despido por ella carente de motivo plausible, puede significar la obligación de pagar una indemnización con recargo hasta de 50%.

4.2.6. CAUSAL No.6.

El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

Esta es la causal conocida con el nombre de sabotaje que constituye, además una figura delictual.

Si se invoca injustificadamente, el empleador podrá verse en el deber de pagar la indemnización por años de servicio recargada hasta en un 50%, si el tribunal declarara, además, que el despido carece de motivos plausibles.

4.2.7. CAUSAL No.7.

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Esta es una causal genérica que la Ley siempre ha contemplado.

5. LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO O SERVICIO.

5.1. FUNDAMENTO LEGAL.

El Art. 3o. de la Ley No. 19.010 dispone que sin perjuicio de los casos y causales de los Artículos 1. y 2., **el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.**

5.2. De la lectura de esta nueva norma permite llegar a algunas conclusiones.

5.2.1. Que la legislación ha repuesto esta causal que fue derogada por el DL 2.200.

5.2.2. Que la causal propiamente tal es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

5.2.3. Que además del enunciado de la causal, la Ley coloca algunos ejemplos de ella, es decir **tales como**; pero subraya que sólo son ejemplos y que podrían existir otras necesidades distintas. Lo importante y decisivo es que tales necesidades hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores;

5.2.4. los ejemplos legales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, son los siguientes:

5.2.4.1. Necesidades derivadas de la racionalización de la empresa, establecimiento o servicio;

5.2.4.2. Necesidades derivadas de la modernización.

5.2.4.3. Las bajas en la productividad.

5.2.4.4. Los cambios en las condiciones del mercado;

5.2.4.5. Los cambios en las condiciones de la economía.

5.2.5. El nuevo precepto menciona también dentro de esta causal a **la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador**. Dada la redacción del Artículo 3., no se desprende con claridad si a dicha falta de adecuación se le considera como una necesidad de la empresa o simplemente si constituye una causa justificada más, diferente a las necesidades de la empresa.

En cualquier caso, es claro que los efectos jurídicos son los mismos.

5.3. DEFINICIONES.

A continuación se definen algunos conceptos empleados en el Art. 3o. inciso 1o. de la Ley No. 19.010.

5.3.1. Racionalización o Modernización.

Dentro de este concepto se pueden estimar la racionalización de sistemas tanto administrativos como productivos, como ser cambios a sistemas computacionales o modernización de maquinaria y cuya operativa requiere de menos personal o de personal especializado.

5.3.2. Bajas de la productividad.

Cuando existe saturamiento de stock o falta de liquidez para compra de materias primas como consecuencia de la reducción de ventas.

5.3.3. Cambios en las condiciones de mercado o de la economía.

Cuando el empleador tenga que soportar una competencia de mercado que le implique bajar sus precios, etc.

5.3.4. Falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Esta causal se puede aplicar por infinidad de situaciones, por abarcar un concepto muy amplio.

5.4. LIMITACIONES LEGALES PARA INVOCAR LA CAUSAL DE NECESIDADES.

La invocación de la causal de necesidades de la empresa, está sujeto a dos limitaciones o restricciones:

5.4.1. La derivada del fuero laboral, ya que el juez no puede conceder la autorización previa de desafuero en virtud de la causal de necesidades; y

5.4.2 No puede ser invocada con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulen la materia.

La restricción de este número 5.4.2. en razón de licencia médica impide temporalmente la aplicación de esta causal: sólo mientras el trabajador goce de licencia debidamente otorgada.

5.5. FORMALIDADES APLICABLES EN EL CASO DE LA CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA.

5.5.1. El empleador deberá dar aviso al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación (se desprende implícitamente del texto que el aviso deberá darse por escrito).

5.5.2. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada (el aviso escrito es ineludible y la Ley sólo permite sustituir el aviso previo por el pago de la indemnización señalada);

5.5.3. La comunicación al trabajador deberá además indicar precisamente, el monto total que deberá pagársele por concepto de indemnización por años de servicio. Esta es una exigencia nueva que la ley impone al empleador;

5.5.4. Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el Artículo 451 del Código del Trabajo (multas a beneficio fiscal de una a diez UTM).

6. LOS CASOS DE CADUCIDAD IMPUTABLES AL EMPLEADOR, CONOCIDOS TAMBIÉN COMO CASOS DE AUTO-DESPIDO O DESPIDO INDIRECTO.

6.1. FUNDAMENTO LEGAL

Tres de las causales de caducidad descritas en el Artículo 2o. de la Ley podrían imputarse al empleador, si éste incurriera en ellas.

6.2. CAUSALES

6.2.1. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada (No.1);

6.2.2. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos (No.5); y

6.2.3. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (No.7).

6.3. FORMALIDAD (ART. 13)

El trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones:

6.3.1. La sustitutiva del aviso de treinta días (inciso 4. del Art. 4.).

6.3.2. La indemnización por años de servicio (contractual o legal, según corresponda), aumentada en un 20% en el caso de la causal 7.- o aumentada hasta en un 50% en los casos de las causales Nos. 1 y 5.

El trabajador que haga uso de este derecho que es absolutamente distinto a renunciar a su empleo, debe dar aviso escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, especificando los hechos en que se funda y a las causales invocadas, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de terminación de su contrato.

Si el Tribunal rechaza el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

7. CASO EXCEPCIONAL DE DESAHUCIO DADO POR EL EMPLEADOR A DETERMINADAS CATEGORIAS DE TRABAJADORES , SIN QUE AQUEL DEBA INVOCAR, O JUSTIFICAR CAUSA ALGUNA.

7.1. FUNDAMENTO LEGAL.

CAUSAL ART. 3.INCISO 2. LEY No. 19.010.

El contrato de trabajo podrá terminar por desahucio escrito del empleador en el caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

En este número (7.1), estamos en presencia de un caso excepcional de desahucio dado por el empleador a determinadas categorías de trabajadores, sin que aquél deba invocar o justificar causa alguna.

7.2. TRABAJADORES AFECTADOS

El desahucio dado por el empleador como caso de terminación de contrato, es procedente sólo como excepción, tratándose de los trabajadores que la Ley señala en el inciso 2.de su Artículo 3. A saber:

7.2.1. Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todo estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

7.2.2. Trabajadores que ocupen cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos; y

7.2.3. Trabajadores de casa particular.

7.3. FORMALIDAD

Si el empleador decide desahuciar el contrato de uno de los trabajadores ya individualizados, deberá hacerlo por escrito, con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

No se requerirá esta anticipación de 30 días (el aviso escrito de desahucio se requerirá ineludiblemente). Cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Por lo tanto, el desahucio deberá darse siempre por escrito; pero podrá revestir dos modalidades distintas:

7.3.1. Se da el aviso escrito con treinta días de anticipación a la fecha de la terminación del contrato y el trabajador seguirá trabajando esos treinta días y percibirá las remuneraciones y beneficios del caso; o

7.3.2. Se da el aviso escrito de terminación inmediata del contrato, pagando en el mismo acto, la indemnización ya señalada. En este segundo caso, el desahucio consiste en el pago de una indemnización.

En ambos casos, se enviará copia a la Inspección del trabajo respectiva.

Los trabajadores a que se refiere este número (6.2), salvo los de casa particular tendrán derecho, además, a percibir indemnización por años de servicios, según las reglas generales. las normas especiales que existían en el D.L. 2.200 y sus modificaciones y posteriormente en la Ley No. 18.620 que aprobó el Código del Trabajo han quedado derogadas.

Habrá pues, que distinguir los contratos antes del 14 de Agosto de 1981 o en cualquier fecha a partir de ésta, para determinar si su indemnización, en caso de desahucio dado por el empleador, está afecto o no a límite máximo.

También es jurídicamente posible que estas personas estén sujetas a indemnizaciones contractuales por años de servicios.

El Artículo 12 de la Ley No. 19.010 les reconoce el derecho de demandar por su pago y también el de la indemnización sustitutiva por la falta de aviso previo de 30 días, si fuese el caso.

La demanda deberá interponerse dentro de los 60 días hábiles contados desde la fecha de la separación, en caso de que no se les hubiere efectuado el pago correspondiente.

.

CAPITULO III. TRATAMIENTO CONTABLE DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

1. El colegio de contadores de Chile, a través de su boletín técnico No. 8 , emitió un pronunciamiento sobre la determinación y registro de la obligación que origina la indemnización por años de servicios al personal.

En dicho boletín, se plantean dos alternativas :

1.1 Calcular anualmente el monto total de la obligación devengada y el costo aplicable a cada ejercicio, a su valor corriente .

1.2 Calcular anualmente el valor actual del monto total de la obligación devengada y el costo aplicable a cada ejercicio sobre dicha base.

El mismo organismo normativo, recomendó que las empresas efectuaran la adopción de la alternativa a base del valor actual de la obligación devengada.

2. De acuerdo al Principio **Devengado**, los gastos deben contabilizarse cuando se producen, independiente de su percepción o pago. De acuerdo a este principio, deben contabilizarse las indemnizaciones por años de servicio como una provisión, siempre que este derecho se reconozca tanto en el caso de desahucio entregado por el empleador como en los casos de renunciaciones voluntarias, todo lo cual debe estar pactado en un contrato o convenio colectivo o individual de trabajo, en el cual no existan cláusula que limiten este beneficio o lo condicionen al cumplimiento de ciertos hechos eventuales o aleatorios.

Si la indemnización por años de servicios debe ser pagada a todo evento procede registrar la obligación al final de cada ejercicio financiero. Esta situación puede darse en la indemnización convencional, individual o colectiva.

No deben provisionarse, por lo tanto, las indemnizaciones contempladas en las disposiciones legales las cuales se cargarán a resultados en el ejercicio en que sean exigibles. Esto último en función del principio contable de Continuidad o Empresa en Marcha, ya que la contabilidad parte del supuesto que la entidad tiene vida indefinida y continuará operando en el tiempo, lo que debe hacer suponer que los trabajadores no serán finiquitados al término del ejercicio, hecho que obligaría a provisionar la indemnización legal por años de servicio.

3. DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO-FINANCIERO.

El no registrar la obligación total implica no proteger la estructura financiera de la empresa e impide determinar las utilidades reales, lo que traería como consecuencia distribuir utilidades excesivas, descapitalizando a la empresa.

4. CONTABILIZACION DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. (I. A. S.)

En cuanto al tratamiento contable de las indemnizaciones, en general podemos señalar que se carga a una cuenta de resultados, pérdida que indica el gasto provisionado y se abona a una cuenta de pasivo que representa la obligación de hacer un desembolso

en futuros ejercicios contables.

4.1. Del Asiento Inicial.

----- x -----

| | | |
|--|----------|----|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | (Gasto) | xx |
| a <u>PROVISION I.A.S</u> | (Pasivo) | xx |

GLOSA:

Por la contabilización de la provisión I.A.S. del ejercicio.

Con este primer asiento queda reflejada la obligación de la empresa para con sus trabajadores, al registrar en sus libros el mes por año devengado al 31.12.

4.2. De la obligación reconocida con efecto retroactivo.

Cuanto se trata de contratos colectivos que incorporan el beneficio de indemnización por años de servicios a todo evento, el gasto no reconocido de ejercicios pasados, puede diferirse.

----- x -----

| | | |
|--|----------|----|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | (Gasto) | xx |
| <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | (Activo) | xx |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | (Pasivo) | xx |

GLOSA:

Por la contabilización de la indemnización por años de servicios, según contrato colectivo vigente.

La primera cuenta, al igual que el asiento inicial, corresponde a una cuenta de resultado, gasto del ejercicio.

La segunda cuenta de activo, se clasifica como activo intangible dentro del rubro otros activos, su monto señala la parte devengada del beneficio por parte de los trabajadores a la firma del contrato colectivo, cuya regalía fue reconocida con efecto retroactivo. Esta cuenta deberá ser amortizada con cargo a resultado en el período remanente estimado de años de servicios futuros del personal.

La tercera cuenta corresponde a la obligación de la empresa, después de la firma del contrato.

4.3. Del pago del beneficio.

----- x -----

| | | |
|-------------------------|----------|----|
| <u>PROVISION I.A.S.</u> | (Pasivo) | xx |
| <u>a CAJA/BANCO</u> | (Activo) | xx |

GLOSA :

Por cancelación de la indemnización por año de servicio según contrato al Sr. N.N

La cuenta Provisión por Años de Servicios, corresponde a un pasivo, generalmente del largo plazo. Su monto esta constituido por una estimación.

La cuenta Caja o Banco son cuentas de activo del rubro circulante.

4.4. Variaciones de la Provisión I.A.S.

Respecto del asiento señalado en el punto (4.3.), se pueden presentar las siguientes situaciones.

- 4.4.1. Que el monto a cancelar de la I.A.S. sea menor que el monto estimado de provisión.
- 4.4.2. Que el pago del beneficio sea mayor que la provisión.
- 4.4.3. Que ambos valores sean iguales, es decir, el monto provisionado se salda con la cancelación.

Los puntos 4.4.1. y 4.4.2., representan diferencias, las que contablemente deberán ser ajustadas, registrando esta variación en la cuenta "Ajuste Ejercicios Anteriores".

Ejemplo:

| | |
|---------------------------|----------------|
| Provisión I.A.S. contable | \$ 1.000.000.- |
| Pago (Punto 4.4.1.) | \$ 990.000.- |
| Pago (Punto 4.4.2.) | \$ 1.010.000.- |

Asiento Pago (Punto 4.4.1.)

----- x -----

| | | |
|----------------------------|-------------|-----------|
| <u>PROVISION I.A.S.</u> | 1.000.000.- | |
| a <u>AJUSTE EJERC.ANT.</u> | | 10.000.- |
| a <u>BANCO</u> | | 990.000.- |

GLOSA:

Cancela indemnización por años de servicios al Sr.N.N.

Asiento Pago (Punto 4.4.2.)

----- x -----

| | | |
|--------------------------|-------------|-------------|
| <u>PROVISION I.A.S.</u> | 1.000.000.- | |
| <u>AJUSTE EJERC.ANT.</u> | | 10.000.- |
| a <u>BANCO</u> | | 1.010.000.- |

GLOSA:

Cancela indemnización por años de servicios al Sr. N.N.

4.5. De los Aumentos reales de Sueldos.

----- x -----

| | | |
|--|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | | xx |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | | xx |

GLOSA:

Contabilización de la provisión I.A.S., por variación real de sueldo según contrato.

Al igual que el asiento inicial, para dejar reflejada la provisión por la obligación contraída con los trabajadores.

4.6. De los Reajuste de Sueldos.

En este caso los valores se regularizan por efecto de la corrección monetaria.

4.7 De los anticipos de I.A.S.

----- x -----

PROVISION I.A.S. xx.a BANCO xx.

GLOSA:

Por el anticipo de 2 meses (mes x año) de la I.A.S. acumulada al Sr. N.N.

5. CASO PRACTICO DE LA PROVISION DE LA I.A.S.

5.1. Método del Valor Corriente.

5.2. Método del Valor Actual, Costo Proyectado del Beneficio.

5.3. Método del Valor Actual, Costo Devengado del Beneficio.

Los datos para los tres métodos, son los siguientes:

| | |
|---|------------|
| Número de trabajadores | 10 |
| Sueldo Promedio al 31.12.89 | \$ 200.000 |
| Sueldo Promedio al 31.12.90 | \$ 250.000 |
| Antigüedad Media del personal al 01.01.89 | 10 años |
| Años remanentes de servicios al 01.01.89 | 10 |
| Tasa de interés del mercado | 5 % |
| I.P.C. del año 1990 | 20 % |

5.1. Método del Valor Corriente año 1989.

5.1.1. Determinación del beneficio Devengado por el año 1989.

$$\begin{aligned}
 & (\text{No. de Trabajadores}) \times (\text{Sueldo promedio al 31.12.89}) \\
 = & \quad 10 \times 200.000.- \\
 = & \quad \quad \quad \$ 2.000.000.-
 \end{aligned}$$

5.1.2. Determinación del beneficio devengado al 01.01.89.

(No. de Trabajadores) x (Sueldo promedio al 31.12.89) x
(Antigüedad media).

$$\begin{aligned}
 = & \quad 10 \times 200.000.- \times 10 \\
 = & \quad \quad \quad \$ 20.000.000.-
 \end{aligned}$$

5.1.3. Contabilización al 31.12.89.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 2.000.000 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 2.000.000 |

GLOSA:

Por la contabilización del costo devengado del ejercicio.

----- x -----

| | |
|---------------------------|------------|
| <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 20.000.000 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 20.000.000 |

GLOSA:

Por la contabilización del costo devengado al 01.01.89 con efecto retroactivo.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 2.000.000 |
| a <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 2.000.000 |

GLOSA:

Contabilización de la amortización de 1/10 de la obligación devengada por haber transcurrido el primer año de los 10 estimados como remanentes.

Año 1990

5.1.4. Determinación del beneficio Devengado por el año 1990.

$$\begin{aligned}
 & (\text{No. de Trabajadores}) \times (\text{Sueldo promedio al 31.12.90}) \\
 = & \quad 10 \times 250.000.- \\
 = & \quad \$ 2.500.000.-
 \end{aligned}$$

5.1.5. Determinación de la corrección monetaria de la provisión realizada al 31.12.90.
(I.P.C. año 1990 = 20 %)

$$\begin{aligned}
 = & \quad (22.000.000) \times (1.20) \\
 = & \quad \$ 26.400.000.-
 \end{aligned}$$

Corrección monetaria

= \$ 4.400.000.-

5.1.6. Contabilización al 31.12.90.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 2.500.000 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 2.500.000 |

GLOSA:

Por la contabilización del costo devengado del ejercicio 1990.

----- x -----

| | |
|-----------------------------|-----------|
| <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 3.600.000 |
| <u>CORRECCION MONETARIA</u> | 800.000 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 4.400.000 |

GLOSA:

Por la contabilización de la actualización de la provisión realizada al 31.12.90.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 2.400.000 |
| a <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 2.400.000 |

GLOSA

Contabilización de la amortización de 1/10 de la obligación devengada por haber transcurrido el segundo año de los 10 estimados como remanentes.

Mayor Esquemático

| <u>INDEM. AÑO SERV.</u> | | <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | |
|-------------------------|-----------|-------------------------|---------------|
| ----- | | ----- | |
| (1) | 2.000.000 | (2) | 20.000.000 |
| (3) | 2.000.000 | | 2.000.000 (3) |
| (4) | 2.500.000 | (5) | 3.600.000 |
| (6) | 2.400.000 | | 2.400.000 (6) |
| ----- | | ----- | |
| | 8.900.000 | | 19.200.000 |

| PROVISION I.A.S. | CORRECCION MONETARIA |
|------------------|----------------------|
| ----- | ----- |
| 2.000.000 (1) | (5) 800.000 |
| 20.000.000 (2) | |
| 2.500.000 (4) | |
| 4.400.000 (5) | |
| ----- | ----- |
| 28.900.000 | 800.000 |

5.2. Método del Valor Actual, Costo proyectado del beneficio.

Año 1989.

5.2.1. Valor actual del costo Devengado del ejercicio año 1989.

T = No. de Trabajadores
 SP = Sueldo promedio al 31.12.89)
 AS = Total Años de Servicios
 S = Monto de la Provisión

$$\text{Factor} = \frac{i}{(1 + i)^n - 1}$$

Cálculo :

$$T \times SP \times AS \times \text{Factor.}$$

$$= 10 \times 200.000 \times 20 \times \frac{0.05}{(1 + 0.05)^{20} - 1}$$

$$S = \$ 1.209.704.-$$

5.2.2. Valor actual del costo devengado al 01.01.89.

$$1.209.704 \times \frac{(1 + 0.05)^{10} - 1}{0.05} = 15.215.520.$$

Donde n = 10 Corresponde al período reconocido con efecto retroactivo.

5.2.3. Provisión por el año 1989.

$$= (1.209.704) + ((15.215.520) \times (0.05))$$

$$= 1.970.480.$$

5.2.4. Contabilización al 31.12.89

----- x -----

| | | |
|--|------------|------------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 1.970.480 | |
| <u>I.A.S. DIFERIDO</u> | 15.215.520 | |
| <u>a PROVISION I.A.S.</u> | | 17.186.000 |

GLOSA

Por la contabilización del costo devengado del ejercicio 1989, en la cuenta de resultado "I.A.S." y el costo devengado al 01.01.89 , como cargo diferido en cuenta de activo.

----- x -----

| | | |
|--|-----------|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 1.521.552 | |
| <u>a I.A.S. DIFERIDOS</u> | | 1.521.552 |

GLOSA:

Contabilización de la amortización de 1/10 de la obligación devengada por haber transcurrido el primer año de los 10 estimados como remanentes a contar del 01.01.89.

Año 1990

5.2.5. Valor Actual del costo Devengado por el año 1990.

Cálculo :

$$T \times SP \times AS \times \text{Factor.}$$

$$= 10 \times 250.000 \times 20 \times \frac{0.05}{(1 + 0.05)^{20} - 1}$$

$$S = \$ 1.512.130.-$$

5.2.6. Valor Actual del costo devengado al 31.12.90. (Considera los sueldos al 31.12.90)

Cálculo :

$$= 1.512.130 \quad x \quad \frac{(1.05)^{12} - 1}{0.05}$$

$$= \quad \$ \quad 24.068.749.-$$

5.2.7. Valor Actual de la provisión realizada al 31.12.89.

(Considerando los sueldos al 31.12.90).

Cálculo :

$$= 1.512.130 \quad x \quad \frac{(1.05)^{11} - 1}{0.05}$$

$$= \quad \$ \quad 21.482.495.-$$

5.2.8. Corrección Monetaria de la provisión realizada al 31.12.90.

$$21.482.495 - 17.186.000 = 4.296.495.-$$

5.2.9. Provisión por el año 1990.

$$1.512.130 + (21.482.495 \times 0.05)$$

ó

$$24.068.749 - 21.482.495$$

$$= 2.586.254.-$$

5.2.10 Contabilización al 31.12.90.

----- x -----

| | | |
|--|-----------|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 2.586.254 | |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | | 2.586.254 |

GLOSA:

Por la contabilización del costo devengado del ejercicio 1990.

----- x -----

| | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 2.738.793 | |
| <u>CORRECCION MONETARIA</u> | 1.557.702 | |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | | 4.296.495 |

GLOSA:

Por la contabilización de la actualización de la provisión realizada al 31.12.90.

----- x -----

| | | |
|--|-----------|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 1.825.862 | |
| a <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | | 1.825.862 |

GLOSA:

Contabilización de la amortización de 1/10 de la obligación devengada por haber transcurrido el segundo año de los 10 estimados como remanentes.

Mayor Esquemático

| INDEM. AÑO SERV. | | I.A.S. DIFERIDOS | |
|------------------|-----------|------------------|---------------|
| (1) | 1.970.480 | (1) | 15.215.520 |
| (2) | 1.521.552 | | 1.521.552 (2) |
| (4) | 2.586.254 | (3) | 2.738.793 |
| (5) | 1.825.862 | | 1.825.862 (5) |
| ----- | | ----- | |
| | 7.904.148 | | 14.606.899 |

| PROVISION I.A.S. | | CORRECCION MONETARIA | |
|------------------|----------------|----------------------|-----------|
| | 17.186.000 (1) | (3) | 1.557.702 |
| | 2.586.254 (4) | | |
| | 4.296.495 (3) | | |
| | | | |
| ----- | | ----- | |
| | 24.068.749 | | 1.557.702 |

5.3. Método del Valor Actual, Costo devengado del beneficio.
Año 1989.

5.3.1. Valor actual del costo Devengado del ejercicio año 1989.

T = No. de Trabajadores
 SP = Sueldo promedio al 31.12.89)
 AM = Antigüedad media.
 S = Monto de la Provisión

$$\text{Factor} = \frac{1}{(1 + i)^n}$$

Cálculo :

$$T \times SP \times AM \times \text{Factor.}$$

$$= 10 \times 200.000 \times 10 \times \frac{1}{(1 + 0.05)^{10}}$$

$$S = \$ 12.278.268.-$$

5.3.2. Valor actual del costo devengado al 01.01.89.

$$T \times SP \times \text{Factor}$$

$$\text{Donde } n = 9$$

$$10 \times 200.000 \times \frac{1}{(1 + 0.05)^9}$$

$$S = \$ 1.289.218.-$$

5.3.3. Provisión por el año 1989.

$$= (1.289.218) + ((12.278.268) x (0.05))$$

$$= 1.903.131.$$

5.3.4. Contabilización al 31.12.89

----- x -----

| | |
|--|------------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 1.903.131 |
| <u>I.A.S. DIFERIDO</u> | 12.278.268 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 14.181.399 |

GLOSA:

Por la contabilización del costo devengado del ejercicio 1989, en la cuenta de resultado "I.A.S." y el costo devengado al 01.01.89 , como cargo diferido en cuenta de activo.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 1.227.827 |
| a <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 1.227.827 |

GLOSA:

Contabilización de la amortización de 1/10 de la obligación devengada por haber transcurrido el primer año de los 10 estimados como remanentes a contar del 01.01.89.

Año 1990

5.3.5. Valor Actual del costo Devengado por el año 1990.

Cálculo :

$$T \times SP \times AM \times \text{Factor.}$$

$$\text{Donde } n = 8$$

$$= 10 \times 250.000 \times 12 \times \frac{1}{(1 + 0.05)^8}$$

$$S = \$ 20.305.182.-$$

5.3.6. Valor Actual del costo devengado al 31.12.89. (Considera los sueldos al 31.12.90)

Cálculo :

$$T \times SP \times AM \times \text{Factor}$$

$$= 10 \times 250.000 \times 11 \times \frac{1}{(1.05)^9}$$

$$= \$ 17.726.747.-$$

5.3.7. Corrección Monetaria de la Provisión realizada al 31.12.89

$$17.726.747 - 14.181.399 = 3.545.348.-$$

5.3.8. Provisión por el año 1990.

$$20.305.182 - 17.726.747$$

$$= 2.578.435.-$$

5.3.9 Contabilización al 31.12.90.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 2.578.435 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 2.578.435 |

GLOSA:

Por la contabilización del costo devengado del ejercicio 1990.

----- x -----

| | |
|-----------------------------|-----------|
| <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 2.210.088 |
| <u>CORRECCION MONETARIA</u> | 1.335.260 |
| a <u>PROVISION I.A.S.</u> | 3.545.348 |

GLOSA:

Por la contabilización de la actualización de la provisión realizada al 31.12.90.

----- x -----

| | |
|--|-----------|
| <u>INDEMNIZACION AÑOS DE SERVICIOS</u> | 1.473.392 |
| a <u>I.A.S. DIFERIDOS</u> | 1.473.392 |

GLOSA:

Contabilización de la amortización de 1/10 de la obligación devengada por haber transcurrido el segundo año de los 10 estimados como remanentes.

Mayor Esquemático

| INDEM. AÑO SERV. | | I.A.S. DIFERIDOS | |
|------------------|-----------|------------------|---------------|
| ----- | | ----- | |
| (1) | 1.903.131 | (1) | 12.278.268 |
| (2) | 1.227.827 | | 1.227.827 (2) |
| (3) | 2.578.435 | (4) | 2.210.088 |
| (5) | 1.473.392 | | 1.473.392 (5) |
| ----- | | ----- | |
| | 7.182.785 | | 11.787.137 |

| PROVISION I.A.S. | CORRECCION MONETARIA |
|------------------|----------------------|
| ----- | ----- |
| 14.181.399 (1) | (4) 1.335.260 |
| 2.578.435 (3) | |
| 3.545.348 (4) | |
| | |
| ----- | ----- |
| 20.305.182 | 1.335.260 |

5.4. RESUMEN DE LAS CUENTAS POR PERIODO 1989 - 1990.

| | VALOR CORRIENTE | COSTO PROYECTADO | COSTO DEVENGADO |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| INDEM. AÑOS SERV. | 8.900.000 | 7.904.148 | 7.182.785 |
| I.A.S. DIFERIDO | 19.200.000 | 14.606.899 | 11.787.137 |
| CORREC. MONETARIA | 800.000 | 1.557.702 | 1.335.260 |
| PROVISION I.A.S. | 28.900.000 | 24.068.749 | 20.305.182 |

CAPITULO IV. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO.

Desde el punto de vista tributario del D.L. 824, sobre impuesto a la renta, distingue dos aspectos de la indemnización por años de servicio. Uno está referido al trabajador en lo pertinente a si la indemnización por años de servicio pagada constituye o no renta afecta al impuesto de segunda categoría, y el otro, al empleador, para determinar si se acepta como gasto dichas erogaciones o provisiones (Art. 31 N. 6.) y por lo tanto, inciden en el resultado tributario determinado conforme a las normas establecidas en el cuerpo legal antes mencionado.

1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR.

El Impuesto único de Segunda Categoría grava las rentas inmediatas o directas del trabajo. La Ley de la Renta en su Artículo 42 N. 1. define a la materialidad gravada diciendo que, se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el Art. 43., sobre las siguientes 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, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación".

De lo anterior se deduce que no sólo las sumas percibidas por el trabajador por concepto de sueldos o salarios, sino también cualquier otra asimilación o asignación que aumente la remuneración que perciba por sus servicios. En el caso de las indemnizaciones por desahucio o retiro percibidas por un trabajador, ésta constituirá o no renta de acuerdo a lo establecido en el Artículo 17. de la misma Ley de la Renta. En su Artículo 17 N. 13. establece:

2. NO CONSTITUYE RENTA.

"La asignación familiar, los beneficios previsionales y las indemnizaciones por desahucio o retiro, ya sea que ésta última se encuentre establecida en la ley o en un convenio o contrato colectivo, todo ello, sin perjuicio del impuesto que corresponde por las pensiones, jubilaciones y rentas análogas. Tampoco constituirá renta la indemnización establecida en un contrato individual y/o la pagada voluntariamente, sólo por aquella parte que en conjunto con la indemnización legal y/o con la establecida en un contrato colectivo que el trabajador también tenga derecho a percibir al momento del retiro, no excedan del equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, computados desde la fecha antes indicada, (a contar del ejercicio 1990), entendiéndose por remuneración para tales efectos el promedio de los ganados en los últimos 24 meses, debidamente actualizados.

De lo anterior se confirma que para efectos tributarios, tiene importancia la naturaleza de la indemnización a que tenga derecho el trabajador, más directamente, el título o fundamento. Tienen diferente tratamiento la indemnización legal y la colectiva y la individual y la voluntaria.

3. TRATAMIENTO PARA LOS DISTINTOS TIPOS DE INDEMNIZACION.

3.1. INDEMNIZACION LEGAL.

La indemnización legal que se pague en virtud de una Ley, no constituye renta en su monto total, sin limitación de ninguna especie.

Se entiende como indemnización legal la indemnización estipulada en el inciso 2. del Art.5. de la Ley No. 19.010 equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. En todo caso para estos efectos no debe considerarse una remuneración mensual superior a 90 U.F. vigente al último día del mes anterior al pago.

Cabe señalar que la indemnización a que se refiere esta letra, mantiene su carácter de legal, y por consiguiente, no constitutiva de renta por su monto total, cuando sea pagada en virtud de lo dispuesto por los Artículos 10 y 13 de la Ley No. 19.010/90 (por sentencia judicial).

De la misma manera no constituye renta la indemnización legal que no tiene tope para aquellos trabajadores ingresados con anterioridad al 14 de Agosto de 1981.

3.2 INDEMNIZACION POR DESAHUCIO.

La indemnización pagada por concepto de desahucio, cuando el empleador no de el aviso al trabajador por escrito con treinta días de anticipación a lo menos del término de las funciones o del contrato de trabajo, en los casos previstos en el inciso segundo del Artículo 3. e inciso cuarto del Artículo 4. de la Ley No. 19.010. Dicha indemnización es equivalente a la última remuneración devengada, con tope de 90 U.F. del último día del mes anterior al pago. Por lo tanto esta indemnización, llamada por la Ley No. 19.010 **Sustitución del aviso previo** no está afecta a impuesto para el trabajador que la percibe, por estar claramente explicado en el Artículo 17 N. 13 de la Ley de la Renta.

3.3. INDEMNIZACION CONVENCIONAL COLECTIVA.

La indemnización pactada en un contrato colectivo no constituye renta de acuerdo al Artículo 17 N. 13 del D.L. N. 824, sin ningún tope.

Esta indemnización que nace del acuerdo entre las partes, no puede ser inferior a la que le correspondería, según el Artículo 5. inciso 2. de la Ley No. 19.010 (29/11/90).

Es necesario tener presente lo establecido en el Artículo 283 del Código del Trabajo que establece:

"No podrán negociar colectivamente ni integrar las comisiones negociadoras:

- 1) Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
- 2) Los Gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstos en el Artículo 2132. del Código Civil.
- 3) Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
- 4) Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2 - 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador esta habilitado para negociar colectivamente"

Al respecto, sobre este último punto, el Servicio de Impuestos Internos, ha manifestado lo siguiente:

"Se ha consultado acerca del tratamiento que debe darse a la indemnización por años de servicios pactada en un contrato o convenio colectivo con los gerentes y personal ejecutivo superior de una empresa, todo ello en virtud de la actual legislación del trabajo".

"Sobre la materia, es necesario tener presente que el tratamiento tributario que debe aplicarse a las indemnizaciones por años de servicio que beneficien a las personas que usted indica en su presentación, guarda relación con la posibilidad de incorporar o no en un contrato o convenio colectivo dicha indemnización en beneficio de los trabajadores a nivel ejecutivo de las empresas. Por consiguiente el tratamiento tributario será el resultante de lo que en definitiva sobre la materia resuelva la Dirección del Trabajo, por corresponder a dicho organismo la interpretación administrativa de la Ley laboral" (oficio del SII. No. 102 del 08/01/80).

Se deja establecido, que la referencia del N. 13 del Artículo 17 de la Ley de renta hace a las indemnizaciones por desahucio o retiro establecidas en convenio o contrato colectivo, involucra exclusivamente a aquellos trabajadores legalmente autorizados para celebrar tal tipo de contratos colectivo y que efectivamente se encuentren regido por uno de ellos y, en ningún caso, puede alcanzar al personal expresamente impedido de negociar colectivamente.

Para aclarar aún más sobre la indemnización convencional colectiva, se dijo que es aquella que proviene de un contrato colectivo, pero cuándo un contrato es colectivo "Cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa, o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurrieren a su celebración (Art. 6. Código del Trabajo).

3.4. INDEMNIZACIONES PACTADAS EN UN CONTRATO INDIVIDUAL E INDEMNIZACIONES VOLUNTARIAS.

El Artículo 17 N. 13 de la Ley de la Renta libera de impuesto a todas aquellas cantidades de carácter indemnizatorio que el trabajador recibe legalmente al término de sus servicios o que emanan de un contrato colectivo o de un convenio colectivo.

En cambio, respecto de las indemnizaciones por término de servicios pactados en un contrato individual o de aquellas pagadas voluntariamente, su situación tributaria queda condicionada a que ellas no sobrepasen de cierto límite calculado en la forma y condiciones que se explican en el Artículo 17.

Para una mejor comprensión definiremos que se entiende por contrato individual de trabajo. "Es una convención por la cual un empleador y un trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y a aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada (Art. 7., Código del Trabajo).

Según la circular N. 29 del 17 de Mayo de 1991, estas indemnizaciones tributariamente se rigen por la normativa establecida en el N. 13 del Artículo 17 de la Ley de la Renta, en concordancia con lo señalado por el inciso final del Artículo 20 de la Ley No. 19.010.

De acuerdo a las disposiciones legales indicadas, las citadas indemnizaciones (las pactadas en contratos individuales o pagadas voluntariamente), no constituyen renta para los efectos tributarios hasta por un monto máximo equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, ya sea, que se trate de trabajadores del sector público o privado.

En el caso de los trabajadores dependientes que se rigen por las normas del sector privado, se considera como remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos veinticuatro meses, reajustando previamente cada remuneración por la variación del índice de precios al consumidor existente entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al término del contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores que no alcancen a completar veinticuatro meses de labores, pero siempre que tengan un número de meses superior a seis, el citado promedio se calculará de acuerdo con el número de meses efectivamente trabajados.

Para el cálculo del promedio antes señalado no se consideran las gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias. Para los fines de precisar qué tipo de remuneraciones deben considerarse extraordinarias, es necesario tener presente al efecto las normas laborales que regulen el régimen de remuneraciones y que se encuentren contenidas en el Código del Trabajo, las que deben aplicarse en la medida que sean compatibles con el texto de la disposición tributaria en comento, como por ejemplo, la exclusión de todas aquellas cantidades que para los efectos laborales no constituyan remuneraciones.

Ahora bien, de la lectura de las disposiciones pertinentes y considerando la naturaleza de las normas tributarias, no puede sino entenderse que son extraordinarias aquellas remuneraciones que deben pagarse por imperativo de la ley o por estipulación contractual de carácter permanente, puesto que esta sola circunstancia lleva a concluir que la remuneración es ordinaria en su origen, aunque depende el nacimiento de la obligación de una contingencia. Así ocurre por ejemplo, con el sobresueldo y las gratificaciones que establece el Artículo 46 del Código del Trabajo. Considerando lo dicho, se sigue que todas aquellas remuneraciones que tienen su fuente en el contrato de trabajo con carácter permanente, deben considerarse remuneraciones ordinarias, aunque su monto varíe entre uno y otro período de pago como ocurre con las comisiones de ventas, compras o servicios, como operaciones normales del negocio, que deban pagarse permanentemente. Igual cosa ocurre con los llamados bonos de producción que se pagan permanentemente de acuerdo al contrato de trabajo. Por último, en el caso de que se trate de remuneraciones que el empleador paga voluntariamente al trabajador, se considerarán siempre como remuneraciones extraordinarias, atendido lo expresado anteriormente.

De conformidad a lo establecido por el inciso final del Artículo 20 de la Ley N. 19.010, cuando el trabajador por término de las funciones o del contrato de trabajo, se le pagaren además de las indemnizaciones legales o contractuales establecidas en contratos o convenios colectivos, otras indemnizaciones distintas a las anteriores, como ser, las pactadas en contratos individuales y/o pagadas voluntariamente, a estas últimas indemnizaciones deberán sumárseles las señaladas en primer término, con el único fin de hacer aplicable lo dispuesto por el N. 13 del Artículo 17 de la Ley de la Renta. En otras palabras, para los fines de precisar que parte de las indemnizaciones pactadas en contratos individuales y/o pagados voluntariamente no constituye renta para los efectos tributarios, a dichas indemnizaciones deberán adicionársele aquellas legales y/o contractuales establecidas en contratos o convenios colectivos, que el trabajador con motivo del término del contrato de trabajo también tenga derecho a percibir, conforme a las normas de la Ley No. 19.010, o a las estipulaciones de los respectivos contratos o convenios colectivos. Para los fines antes señalados, no deben considerarse las indemnizaciones por desahucio, por compensación de feriado y por feriado proporcional, ya que ellos no corresponden a indemnizaciones por años de servicios.

Aquella parte de las indemnizaciones por años de servicio que exceda del límite máximo que no constituye renta para los efectos tributarios, se gravará con el impuesto único de Segunda Categoría bajo la modalidad de cálculo especial establecida en el Artículo 46 de la Ley a la Renta, que haya estado vigente en cada oportunidad, ya que dichas remuneraciones se tratan de rentas accesorias o complementarias al sueldo que se

han devengado en más de un período habitual de pago y que se pagan con retraso.

Si las diferencias de indemnizaciones (o su monto total) afectos al impuesto único de segunda categoría, provienen de aquellas pactadas en contratos individuales, y por consiguiente, su pago es obligatorio, ellas se entienden devengadas durante cada período mensual en que el trabajador prestó servicios a la empresa y, por lo tanto, para los fines de cálculo del tributo que las afecte, deberán prorratearse en cada período en que se devengaron, y el mencionado gravamen determinarse con la modalidad de cálculo especial del Artículo 46 que ha estado vigente en cada uno de los períodos citados. Por su parte, si las diferencias de indemnizaciones provienen de aquellas pagadas voluntariamente, conforme a lo dispuesto por el inciso final del citado Artículo 46, ellas se entienden devengadas en los últimos doce meses, por consiguiente, para el cálculo del tributo que les afecte, deberán prorratearse en cada uno de los períodos antes indicados.

La indemnización por retiro estipulada en contratos individuales o pagadas voluntariamente que se pague en relación con un tiempo servido que no supere los seis meses de trabajo, no se encuentra favorecida como un ingreso no constitutivo de renta al amparo de lo dispuesto por el Artículo 17 N. 13. de la Ley de la Renta. En tal evento, dicha indemnización se considerará para los efectos tributarios como una mayor remuneración voluntaria en favor del trabajador afecta al impuesto único de segunda categoría en los términos señalados en el inciso final del artículo 46 de la Ley de la Renta.

4. INDEMNIZACION A TITULO DE COMPENSACION DE FERIADO.

El Artículo 72. del Código del Trabajo expresa: "Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido"

Esta indemnización no tiene el carácter de renta, aún cuando exceda del o de los períodos básicos de feriado que legalmente pueden acumular los trabajadores. Así lo confirma la Circular N. 38. del Servicio de Impuestos Internos de fecha 30 de Julio de 1982, en la que se manifiesta que, habiendo la Dirección del Trabajo emitido un pronunciamiento en torno a esta situación, determinando que el trabajador que se retira de una empresa y ha acumulado más de dos períodos de feriado tiene derecho a una indemnización equivalente a la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.

En consecuencia, le da un carácter de indemnización que procede en cumplimiento de un mandato legal, a la retribución que le corresponda al trabajador que se retira de la empresa, aún en la parte que exceda de dos períodos básicos acumulados y por ende, constituye un ingreso no renta, al tenor de lo dispuesto en el N. 13. del Artículo 17. de la Ley de la Renta.

La retribución en dinero a un trabajador que continúe laborando en la empresa no tiene el carácter de indemnización legal, por lo cual se debe considerar renta afecta al Impuesto Unico de segunda categoría de la Ley de la Renta.

5. INDEMNIZACION A TITULO DE FERIADO PROPORCIONAL.

La indemnización por concepto de feriado proporcional que los empleadores de acuerdo a lo señalado por el inciso tercero del Artículo 72 del Código del Trabajo, deben pagar a aquellos trabajadores cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio, que le da derecho a feriado. En esta situación, dicha indemnización será equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación a la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones. Dicha remuneración por feriado proporcional no constituye renta para efectos tributarios, siendo aplicable el N. 13. del Artículo 17 de la Ley de la Renta.

6. NO CONSTITUYEN RENTA PARA EFECTO TRIBUTARIO:

6.1. La indemnización a todo evento que se debe pagar a los trabajadores de casa particular por la terminación del contrato, cualquiera sea la causa que la origine, conforme a las normas de las letras a) y b) del inciso final del Artículo 5. de la Ley No. 19.010 y

6.2. La indemnización a todo evento que el empleador y el trabajador de conformidad a las normas del artículo 6. y siguientes de la Ley No. 19.010, pacten de común acuerdo por el período que medie entre el séptimo año de relación laboral y el undécimo año de servicio prestado al empleador.

7. CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA PARA INDEMNIZACIONES CONSIDERADAS RENTA.

El Artículo 46. de la Ley de la Renta en su inciso 2. contiene el régimen tributario aplicable a las remuneraciones accesorias o complementarias al sueldo devengadas en más de un período y pagadas con retraso.

En efecto, cuando se trate de diferencias o saldos de remuneraciones accesorias o complementarias al sueldo, salario o pensión, devengadas en más de un período habitual de pago, que se paguen con retraso, ellas se ubicarán en el o los períodos en que se devengaron sumándose a las rentas percibidas en tal fecha, y el impuesto respectivo se liquidará o determinará de acuerdo con las normas vigentes en dichos períodos; siendo aplicable en la especie de la misma modalidad de cálculo dispuesta para aquellas rentas pagadas íntegramente con retraso y establecida en el inciso 1. de dicha norma.

En otras palabras todas aquellas diferencias o saldos de remuneraciones, tales como reajustes, aumentos de sueldos pro ascensos, reencasillamientos, etc., o de remuneraciones accesorias o complementarias, como sea, horas extraordinarias, sobresueldos, bonificaciones, comisiones, gratificaciones, bonos, participaciones, etc. que hayan sido, en ambos casos, devengadas en más de un período habitual de pago y que se paguen con retraso, deberán ser adicionadas a los sueldos o remuneraciones de los períodos en que efectivamente se devengaron y proceder a la reliquidación del impuesto único de segunda categoría que los afecta, conforme con las normas vigentes en esos períodos, en cuanto a escalas de tasas o tablas de cálculo de impuesto y sistema de créditos vigentes; dando al impuesto resultante de la reliquidación practicada, el tributo

retenido en su oportunidad por los empleadores.

En el inciso 2. 3 y 4 del actual Artículo 46 se señala "En el caso de diferencia o saldos de remuneraciones accesorios o complementarios devengados en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos.

Los saldos de impuestos resultantes se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración.

Para los efectos del inciso anterior, las remuneraciones voluntarias que se paguen en relación a un determinado lapso, se entenderán que se han devengado uniformemente en dicho lapso, el que no podrá exceder de doce meses"

8. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPRESA.

En relación con el cómputo del monto de las indemnizaciones que se estimen devengadas o generadas y consecuentemente, susceptibles de ser rebajadas como gasto para los efectos tributarios, es necesario precisar la oportunidad en que ellas deben entenderse como tales. El Artículo 31 de la Ley de la Renta establece que para la determinación de la Renta Líquida de Primera categoría se deben deducir de la Renta bruta todos los gastos necesarios para producirla, ya sea que éstos se encuentren pagados o adeudados.

En consecuencia pasarán a constituir un gasto para una empresa en el ejercicio en que se paguen, cuando se cumpla con los requisitos generales del Artículo 31 del D.L. N. 824.

9. PROVISION DE LAS INDEMNIZACIONES.

Respecto de aquellas indemnizaciones que financieramente deben provisionarse, como se explicó en el capítulo Contable, el Servicio de Impuestos Internos ha emitido instrucciones en diversas Circulares, las que expresan en términos generales que se acepta tributariamente la provisión de indemnización siempre que para la empresa constituya una obligación el pago de ella, solamente condicionada en cuanto a su exigibilidad a la cesación de los servicios del trabajador, de tal modo que exista, correlativamente y de parte de los trabajadores, el derecho adquirido a percibirla, (a todo evento).

10. CIRCULAR N. 18 DEL 17 DE FEBRERO DE 1976.

SEÑALA:

"Las presentes instrucciones tienen como finalidad completar las impartidas por Circular N. 127, del 16 de Octubre de 1975, en cuanto a señalar la forma de establecer y

calcular anualmente la cantidad que la Ley de la Renta acepte deducir como gasto por concepto de la Indemnización por años de servicios que las empresas deben pagar a sus trabajadores en virtud de la Ley, actas de avenimiento o contratos colectivos o individuales.

En relación con el cómputo del monto de las indemnizaciones que se estiman devengadas o generadas y, consecuentemente, susceptibles de ser rebajadas como gasto para los efectos tributarios, es necesario precisar la oportunidad en que ellas deban entenderse como tales. Al efecto, el Artículo 31 de la Ley de la Renta dispone que la renta líquida se determina deduciendo de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla, ya sea que éstos se encuentran pagados o adeudados al término del ejercicio comercial de la empresa.

Para que un gasto se estime adeudado por la empresa, se hace imperativa la existencia de una obligación de pago posterior que resulte indefectible, es decir, que la obligación de pago no sea eventual; todo ello independientemente de su exigibilidad. Es importante entonces, que el trabajador haya adquirido un derecho con motivo de su permanencia en la empresa, lo que obligará a éste al pago de la deuda contraída por dicho concepto, en un plazo fijado expresamente o para cuya determinación existan reglas o normas establecidas. En otros términos, el gasto por indemnización se estima adeudado cuando su pago posterior deba materializarse obligadamente, lo que ocurre cuando las indemnizaciones constan en un contrato colectivo, acta de avenimiento o contrato individual de trabajo y dicho pago sea exigible tanto si el término del contrato de trabajo es imputable a la empresa o al trabajador, es decir (indemnización a todo evento).

Toda indemnización por término de contrato de trabajo que se encuentre supeditado a alguna condición que signifique para el trabajador sólo una mera expectativa de percepción, no puede estimarse adeudada en la parte que corresponda a dicho ejercicio, por cuanto los contribuyentes obligados a declarar sus rentas efectivas en base a contabilidad fidedigna, no pueden deducir de la renta bruta cantidades que constituyan una "presunción de gastos".

Sin embargo, existirá obligación de pago cuando los términos de un acta de avenimiento, contrato colectivo o individual, aseguren al trabajador una indemnización por el solo hecho de su permanencia en la empresa. Es decir, el gasto se entiende generado y adeudado respecto de cada trabajador, cuando se den todas las circunstancias que le permitan hacer exigible el beneficio de la indemnización, sin importar la causal que ocasiona el término del contrato de trabajo.

Para los efectos de calcular el monto de la indemnización, el hecho que se haya convenido con los trabajadores una limitación, en cuanto al número de indemnizaciones a pagar como máximo dentro de un período dado, no tendrá incidencia alguna, siempre que dicha limitación no signifique a su vez para el trabajador la posibilidad de perder el derecho a la indemnización que ha generado por su sola permanencia en la empresa. En otras palabras, la limitación en cuanto al número de trabajadores que pueden imputar la indemnización en un período dado debe constituir solamente una medida de orden financiera que no altere la situación de fondo que configura un derecho que el

trabajador puede hacer exigible.

Cuando respecto de un trabajador concurren simultáneamente variados montos de indemnización, para los efectos de precisar el que sirva de base para calcular la provisión, la empresa deberá tener presente la cantidad menor que tiene derecho el trabajador por aplicación de las causales de término de contrato.

Respecto de los trabajadores que sólo puedan acceder a la indemnización por años de servicios que contempla a la Ley No. 16.455, no procede aceptar como gasto cantidad alguna aprovisionada, en atención a que los trabajadores pueden beneficiarse de tal pago sólo cuando la autoridad competente resuelva que la terminación del contrato de trabajo ha sido injustificada y el trabajador no es reincorporado en la empresa.

Las indemnizaciones que desde el punto de vista tributario no pueden rebajarse como gasto por no reunir las condiciones o requisitos que permitan estimarlas devengadas o generadas en un ejercicio comercial, pasarán a constituir un gasto para la empresa en el ejercicio en que la autoridad competente establezca el beneficio a favor del trabajador o en el ejercicio en que dicha indemnización se pague, si esto último sucede con antelación.

11. TEXTO DE LA CIRCULAR N. 52. DEL 26 DE ABRIL DE 1976.

PROVISION POR INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.

En las Circulares Nos. 127, del 16 de Octubre de 1975 y 18 del 17 de Febrero de 1976, se impartieron instrucciones acerca de la forma de establecer y calcular anualmente la cantidad que la Ley sobre Impuesto a la Renta acepta deducir como gasto por concepto de indemnización por años de servicios que las empresas deban pagar a sus trabajadores.

Ante diversas consultas formuladas a esta Dirección, se hace necesario puntualizar lo siguiente:

- 1.- La provisión para el pago de indemnización por años de servicios significará un gasto adeudado siempre que para la empresa constituya una obligación de pago de esa indemnización, solamente condicionada en cuanto a su exigibilidad a la cesación de los servicios del trabajador, de tal modo que exista, correlativamente y de parte de los trabajadores, el derecho adquirido a percibirla.
- 2.- Esta Dirección reitera que existe ese derecho adquirido sólo en los casos de indemnizaciones de esta naturaleza pactadas en actas de avenimiento o contratos individuales o colectivos de trabajo que aseguren al trabajador el pago de indemnización, cualquiera que sea la causa de cesación de los servicios.
- 3.- Sin embargo, y respecto de este último aspecto, es necesario aclarar que la mera circunstancia de que en los pactos respectivos se excluya excepcionalmente del pago de indemnización a quienes incurran en una o más causales de caducidad de su contrato de trabajo, de aquellas a que se refiere la Ley N. 16.455, que hagan cesar la prestación de sus servicios, no altera la posibilidad de provisionar este gasto, ya que debe entenderse

que en tales casos ha existido un derecho adquirido con su correlativa obligación para la empresa pero este derecho se ha perdido para el trabajador al incurrir en ese incumplimiento de su deber que es de tal gravedad que ha hecho caducar su contrato de trabajo.

4.- Si la empresa no quedase obligada al pago de una indemnización por años de servicios, por haberse dado término al contrato de trabajo por algunas de las causales de caducidad a que se refiere la citada Ley No. 16.455, la provisión acumulada por el respectivo trabajador pasará a constituir un ingreso para la empresa en atención a que ello significa un aumento de su patrimonio por haberse extinguido la obligación de pago de la indemnización mediante un mecanismo que no le significa desembolso alguno.

NOTA: La Ley No. 16.455, del cinco de Abril de 1966, a la cual se hace referencia en la Circular transcrita anteriormente, fue reemplazada posteriormente por el DL. No 2.200 de 1978, Ley sobre Código del Trabajo que sufrió ciertas modificaciones introducidas por las Leyes Nos. 18.018 y 18.732 de fechas catorce de Agosto de 1981 y diecisiete de Diciembre de 1984, respectivamente. Actualmente la Ley No. 19.010, publicada en el D. O. del 29 de Noviembre de 1990, establece nuevas normas relacionadas con la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, derogando aquellas disposiciones de la misma naturaleza, contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la Ley No. 18.620.

Dicha Ley, no obstante que sus disposiciones tratan materias de carácter laboral, determina el tratamiento tributario aplicable a las indemnizaciones por término de funciones o contratos de trabajo establecidas por Ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones en contratos colectivos.

12. AJUSTES A LA RENTA LIQUIDA IMPONIBLE DE PRIMERA CATEGORIA.

Es importante considerar que para los efectos del cálculo de la indemnización a provisionar tributariamente sólo se acepta el valor corriente o valor histórico, quedando las empresas obligadas a efectuar regularizaciones correspondientes al determinar la renta líquida imponible de primera categoría, puesto que las normas financieras implican una contabilización de la provisión a valor actual.

Estos ajustes se referirán a agregados y deducciones por efectos de las diferencias del cargo a pérdida por indemnizaciones a valor actual (Financiero) y a valor histórico (tributario) y además por los efectos en la corrección monetaria provenientes de un capital propio inicial también diferente.

12.1. EJEMPLO:

Una empresa presenta los siguientes cálculos de provisión de indemnización por años de servicios.

12.1.1. Indemnización a valores actualizados (en contabilidad).

| | |
|------------------------------|----------------|
| PROVISIONES AL 31.12.90 | \$26.000.000.- |
| PROVISIONES AL 31.12.89 | 21.000.000.- |
| | ----- |
| CARGO A RESULTADO, AÑO 1990. | 5.000.000.- |

12.1.2. Indemnización a valores históricos (para efectos tributarios)

| | |
|-------------------------|----------------|
| PROVISION AL 31.12.90 | \$40.000.000.- |
| PROVISION AL 31.12.89 | 25.000.000.- |
| | ----- |
| INDEMNIZACION AÑO 1990. | 15.000.000.- |

AJUSTE A LA RENTA LIQUIDA IMPONIBLE DE PRIMERA CATEGORIA
A.T.'91.

| | |
|---|----------------|
| DEDUCCION POR MAYOR VALOR | (10.000.000.-) |
| INDEMNIZACION DEL EJERCICIO | |
| (15.000.000-5.000.000) | |
| AGREGADO POR DIFERENCIA DE CORRECCION MONETARIA POR CAPITAL PROPIO INICIAL (IPC 20% SUPUESTO) | 800.000.- |
| PROVISION DE INDEMNIZACION A VALOR CORRIENTE | \$25.000.000.- |
| PROVISION DE INDEMNIZACION A VALOR ACTUALI - ZADO Y CONTABILIZADO. | \$21.000.000.- |
| | ----- |
| DIFERENCIA | \$ 4.000.000.- |

Esta situación se invierte en ejercicios posteriores, cuando la indemnización actualizada supere a la indemnización a valor corriente en el caso de aquellos convenios colectivos o individuales que implican beneficios con efecto retroactivo, tributariamente se aceptan como gasto, en su totalidad en el ejercicio comercial en que se firma el convenio y las indemnizaciones se hacen obligatorias para la empresa. Esto no concuerda con lo financiero, explicado anteriormente, dado que se contabiliza como un activo diferido, amortizándose en varios ejercicios, dando origen en ese ejercicio a una deducción a la renta líquida imponible.

CONCLUSIONES:

- 1.- Al finalizar este trabajo, primeramente puedo decir que, la indemnización por años de servicio en Chile, de acuerdo a los antecedentes históricos fue bastante discriminatoria, por el hecho de haber sido concebida sólo para los empleados, haciéndose extensiva para los obreros después de 22 años.
- 2.- Que el ánimo de esta regalía no ha sido lograda en su totalidad por los trabajadores a través de sus representantes, ya que como lo estimo el pago de la indemnización por años de servicio debiera cancelarse siempre, es decir, a todo evento. En este punto, quisiera resaltar lo logrado por la nueva Ley No. 19.010 del 29 de Noviembre de 1990, que entre otros, estableció una indemnización a todo evento para un sector muy desmejorado como son los trabajadores de casa particular.
- 3.- Pudiera ser deseable que la legislación laboral considere a futuro incorporar un sistema de pago de indemnización con cierta progresividad, que incentive al trabajador a permanecer en sus empleos, logrando con ello estabilidad laboral y mejoras en la producción.
- 4.- Que aún con la nueva Ley No. 19.010 dictada recientemente, persistan injusticias tan graves, como por ejemplo, el caso de fallecimiento del trabajador, que sin considerar siquiera la cantidad de años (10,20,30 o más), que éste pudo haber aportado a su trabajo, no tenga derecho alguno a indemnización.
- 5.- Debiera existir, respecto del monto de las indemnizaciones por años de servicios adeudadas, un mayor resguardo económico para proteger los intereses de los trabajadores. Es decir, hacer exigible que cierto porcentaje de la cantidad provisionada en el largo plazo, sea depositada o invertida bajos ciertos parámetros, como el caso de los fondos de las administradoras de Pensiones, y que estos depósitos o fondos tengan el carácter de inembargables, incluso ante quiebras fraudulentas.
- 6.- Que la aplicación de medidas para estos puntos precedentes, sean exigibles para todos, me refiero, tanto para el sector público como el privado, dada su importancia económica, ya que una obligación parcial, traería como consecuencia que los costos finales de una u otra empresa difieran, lo que haría una competencia desleal por este concepto. Al ser aplicada una medida de esta naturaleza, se incorporaría como un valor agregado al producto o servicio en la economía.
- 7.- Que toda medida, como la del punto anterior, necesita necesariamente un financiamiento para las empresas, que estaría dado por la rebaja, que el sistema tributario le permite, ya que el pago de la indemnización por años de servicio, sería un

hecho indefectible y pasaría a ser un gasto necesario para producir la renta.

8.- Por último quisiera destacar lo logrado por la legislación laboral, con la dictación de la Ley No. 19.010 la que considera un mayor número de días indemnizables, de ciento cincuenta días (5 años) se aumentó a trescientos treinta días (11 años), para el caso de trabajadores con derecho a esta indemnización.

ANEXO

BOLETIN TECNICO N. 8 DE AGOSTO DE 1978.

INTRODUCCION.

1) Constituye una práctica usual en el país celebrar acuerdos con el personal de empleados y-u obreros, que contemplan el pago de una indemnización por años de servicio, la que es generalmente pagadera a largo plazo.

Estas indemnizaciones por años de servicio pueden ser pactadas pagaderas a base del último sueldo por cada año de servicio en la empresa, o con ciertos límites máximos en cuanto al número de años a considerarse o en cuanto a los términos monetarios. Asimismo, el acuerdo puede considerar el devengamiento del beneficio a contar desde la fecha en que él se suscribe o reconocer un efecto retroactivo, desde la fecha en que el personal inició su trabajo en la empresa.

Este beneficio generalmente es pagadero cuando el empleado u obrero cesa de prestar sus servicios a la empresa, y el derecho a su cobro puede ser adquirido por diversas causas, según se indique en los convenios, como ser por jubilación, por despido, por retiro voluntario, por incapacidad o inhabilidad, por fallecimiento, etc.

En muchos casos los convenios incluyen ciertas limitantes, como un máximo de retiros voluntarios o jubilaciones al año, las que en líneas generales no afectan a la determinación del monto devengado de la obligación, ya que constituyen, la mayoría de las veces, sólo alcances de orden financiero.

2) Existen dos fórmulas que corrientemente se convienen para la administración del beneficio:

a) El beneficio íntegro es de cargo de la empresa.

b) El beneficio se financia mediante la creación de un fondo, administrado por la empresa o autónomamente, el que se forma con aportes establecidos en el convenio, generalmente basados en porcentajes de las remuneraciones. Estos aportes pueden ser de la empresa y del trabajador, o sólo de la empresa, según se convenga, y la obligación de la empresa puede o no estar limitada a los aportes estipulados en el convenio.

3) Existen disposiciones legales que hacen exigible en ciertos casos el pago de indemnizaciones al personal, las que deben diferenciarse de las indemnizaciones por años de servicio mencionadas en el párrafo anterior.

4) Se ha observado una falta de uniformidad en la contabilización de las indemnizaciones por años de servicio al personal. Tal es así, que:

a) Algunas empresas sólo las contabilizan como gasto en el momento en que deben efectuar un pago por este concepto.

b) Otras optan por contabilizar una provisión que sólo cubre parcialmente la obligación total devengada.

c) Otras contabilizan anualmente una provisión que cubre el monto total devengado a favor de los trabajadores al cierre de cada ejercicio, y

d) Otras registran a valor actual de la obligación a base de cálculos actuariales adecuados. (Ver párrafo 14 y 15).

5) Cuando se ha establecido un beneficio de indemnizaciones por años de servicios, existe una obligación de la empresa que se devenga a contar de la fecha del establecimiento de dicho beneficio. Para la contabilización del beneficio sobre base devengada, están en aplicación dos alternativas que en la actualidad, por efectos de la práctica contable, son consideradas en el país como de general aceptación, a saber:

a) Calcular anualmente el monto total de la obligación devengada y el costo aplicable a cada ejercicio a su valor corriente. Este método ha sido el más generalmente aplicado en el país hasta la fecha (ver Anexo I).

b) Calcular anualmente el valor actual del monto total de la obligación devengada y del costo aplicable a cada ejercicio sobre esta base. Este método ha sido aplicado por algunas empresas en el país y su objetivo es determinar el valor actual de una obligación que por naturaleza se pagará a largo plazo sin devengar intereses, (ver Anexo II).

OPINION

6) Respecto de las indemnizaciones por años de servicio, (ver párrafo I), deberá provisionarse el monto total de la obligación sobre base devengada, no siendo aceptable contabilizar el gasto sólo en el momento del pago, ni efectuar provisiones parciales. Como método de contabilización se recomienda la alternativa sobre base de valor actual descrita en la letra b) del párrafo 5, la que es analizada en mayor detalle en los párrafos 14 y 15. De optarse por esta alternativa, deberá considerarse la contabilización del efecto tributario de las diferencias temporales a base del método sugerido en el boletín N. 7. Contabilización de Impuestos a la Renta.

7) La obligación que nace para la empresa por concepto de indemnización por años de servicio al personal constituye prácticamente en su totalidad un pasivo a largo plazo, procediendo a clasificar una porción en el pasivo circulante sólo cuando se tuvieren elementos de juicio que indiquen que una parte se pagará dentro del año siguiente. En caso contrario, deberá presentarse el monto total como una provisión en el Pasivo a Largo Plazo.

8) El costo de cada ejercicio, que incluye la proporción correspondiente a servicios rendidos con anterioridad a la fecha en que fue establecido o modificado el convenio, y que se explica a continuación en el párrafo 9, debe distribuirse entre el costo de las funciones de explotación, de ventas y administrativa.

9) La comisión opina que el importe total del beneficio a ser pagado en definitiva debe ser cargado a resultados desde la fecha en que fue establecido o modificado el convenio y que ninguna proporción debe ser aplicada con cargo a reservas de utilidades o resultados de ejercicios anteriores. Se estima, asimismo, que es necesaria la determinación del costo correspondiente a servicios rendidos antes de ser establecido el convenio, o a la diferencia que se produce en dicho costo en caso de modificaciones al convenio, el cual se contabilizará como cargo diferido en el activo intangible. Este activo se amortizará con cargo a resultados en el período remanente estimado de años de servicios futuros del personal que será acreedor al beneficio, a contar de la fecha del convenio o de su modificación.

La Comisión también estima inadmisibles, aunque no preferibles, imputar a resultados del ejercicio en que se suscribe o se modifica retroactivamente el convenio, como gastos fuera de explotación, el costo correspondiente a los servicios rendidos con anterioridad a dicha fecha.

10) En aquellos casos en que el beneficio se financie mediante la creación de un fondo (ver párrafo 2b), y que esté debidamente estipulado en el convenio, y evidenciado por la experiencia, que la empresa se obliga sólo al cumplimiento de sus aportes, y que si no existen fondos suficientes, los trabajadores que se retiren pierden el derecho al beneficio, no será necesario establecer una provisión adicional al monto de los aportes estipulados en el convenio.

11) Cuando no existen convenios escritos entre la empresa y el personal respecto del pago de indemnizaciones por años de servicio y la empresa paga voluntariamente el beneficio, deberá provisionarse la obligación devengada siempre que se cumplan todas las siguientes condiciones, las que hará cuantificable el monto y probable el pago:

a) Los trabajadores que se han retirado en años anteriores han recibido este beneficio calculado sobre bases uniformes.

b) No existe la intención de la empresa de discontinuar el pago de dicho beneficio, y

c) No existe evidencia en contrario que induzca a concluir que dicho beneficio será pagado en el futuro.

12) Deberá describirse claramente en una nota explicativa a los estados financieros la naturaleza de la obligación que afecta a la empresa por concepto de este beneficio, el método de contabilización seguido, los montos que han sido contabilizados en las distintas cuentas de los estados financieros y los principales factores que intervienen en el cómputo del valor actual, tales como tasa de interés y período de capitalización utilizados en el cálculo.

En el primer año de contabilización de esta obligación, o cuando se produzca un cambio en el convenio del beneficio, en el método de su contabilización o en la base de su cálculo, deberá indicarse claramente el efecto que ha tenido el cambio en los resultados del ejercicio en relación con los del ejercicio anterior.

13) Respecto de las indemnizaciones legales a que se hace referencia en el párrafo 3 del presente boletín, la Comisión estima que su registro, con cargo a resultados, sólo debe efectuarse cuando dichas indemnizaciones se hacen exigibles.

METODO DEL VALOR ACTUAL

14) Para calcular el valor actual de la obligación devengada a una fecha determinada, como consecuencia de un plan de indemnizaciones por años de servicio, será necesario efectuar una estimación que incluya, entre otras cosas, las siguientes variables.

- a) Número de empleados y obreros que recibirán en definitiva este beneficio en el futuro.
- b) Antigüedad media del personal en funciones al cierre del ejercicio.
- c) Antigüedad media de servicio que tendrá el personal acreedor a este beneficio a la fecha de su retiro, en virtud de la rotación del personal esperada en el futuro.
- d) Tasa de interés o descuento a aplicar para la determinación del valor actual.

Si bien sería preferible que la estimación considerara además los sueldos que tendría el personal en el futuro a la fecha de su retiro, la Comisión estima que dadas las variaciones que experimenta anualmente el poder adquisitivo de nuestra moneda y el mecanismo de corrección monetaria contemplado en la Ley de la Renta, el valor actual de la obligación total devengada debe ser calculado en función de los sueldos y salarios en vigor al cierre de cada ejercicio.

15) Los diferentes métodos utilizados comúnmente para calcular el valor actual se resumen a continuación:

a) **Costo proyectado del beneficio**

Bajo este método se debe primeramente determinar la indemnización total que deberá pagarse en el futuro, en virtud de la estimación antes mencionada, a fin de calcular posteriormente el valor actual de la provisión que deberá efectuarse cada año. Esta provisión, ajustada anualmente a una tasa de interés compuesta, permitirá devengar la totalidad de la obligación durante los años de servicio del personal acreedor al beneficio.

b) **Costo devengado del beneficio**

Este método considera el costo de los beneficios adquiridos cada año por el personal que será en definitiva acreedor al beneficio, en virtud de la estimación antes mencionada, a fin de calcular el valor actual de dichos beneficios. Bajo este método la provisión anual aumenta progresivamente, debido al menor número de años de capitalización a que estará afecto el valor actual de los derechos adquiridos cada año.

Sea cual fuere el método utilizado, debe ser aplicado uniformemente de año en año, y la provisión anual deberá ser incrementada en un importe equivalente a los intereses de las provisiones efectuadas en años anteriores.

16. Ganancia o Pérdida Actuarial.

Los estudios actuariales se basan necesariamente en la estimación de eventos futuros, que pueden no coincidir exactamente con los eventos reales que se produzcan en el curso normal de las operaciones del negocio; por este motivo, deberá revisarse periódicamente la validez de las estimaciones efectuadas (1). como mínimo una vez cada tres años. Los ajustes que sean necesarios efectuar como consecuencia de cambios en las estimaciones actuariales constituirán ganancias o pérdidas actuariales, las cuales deberán ser diferidas y amortizadas durante los años de servicio promedio que le resta al personal que será acreedor al beneficio. Sin embargo, las diferencias que se produzcan como consecuencia de eventos inusuales, que no sean posibles de predecir al efectuar las provisiones según el método del valor actual (ejemplo: despido o retiro masivo del personal), deben ser imputados a resultados del ejercicio en que se produce dicho evento.

(1) No se entiende por estimaciones el número de trabajadores y sus respectivos sueldos, pues ambos constituyen datos conocidos que deberán ser considerados en el cálculo de la provisión anual.

DEFINICIONES Y EXPLICACIONES ADICIONALES.

ANTIGÜEDAD MEDIA DE SERVICIO DEL PERSONAL A LA FECHA DE RETIRO.

La Antigüedad media de servicio del personal deberá calcularse, considerando por años de ingresos del personal los siguientes antecedentes:

- a) Antigüedad del personal en funciones al cierre del ejercicio.
- b) Edad tope de jubilación.
- c) Rotación normal esperada para el futuro.

TASA DE INTERES O DESCUENTO.

La tasa de interés o descuento a considerar en el cálculo del valor actual deberá ser la tasa real de interés o descuento que se aplique en el mercado, deducidos los efectos de inflación y los impuestos que corresponda aplicar a ingresos por intereses.

CORRECCION MONETARIA.

La corrección monetaria de la Provisión de Indemnización por años de servicio se efectuará en virtud de los sueldos del personal vigente al cierre de cada ejercicio, conforme se muestra en los Anexos I y II.

Los cargos diferidos no estarían afectos a corrección monetaria por cuanto deben ser excluidos del capital propio. El capital propio afecto a corrección monetaria será aquél determinado de acuerdo con normas tributarias.

METODO DEL COSTO PROYECTADO DEL BENEFICIO.

Bajo este método debe determinarse primeramente cual será la indemnización total que se estima será pagada al personal en el futuro, en virtud de los sueldos vigentes en la actualidad y los años de servicio que se espera tendrá el personal a la fecha de retiro.

A continuación se calcula el valor actual del costo devengado anualmente, multiplicado el valor obtenido en el párrafo anterior, por:

$$\begin{array}{ccc} \ddot{O} & \text{-----} & \ddot{I} \\ \circ & & \circ \\ \circ & \text{S} \text{ -----} & \circ \\ \circ & & \circ \\ \hat{U} & \text{-----} & \hat{I} \end{array} \quad \text{(VER NOTA 1)}$$

1
n /

Este valor representa el importe que teóricamente debiera ser depositado en un banco anualmente, a fin de que, capitalizados a la tasa real de interés del mercado, constituyesen a la fecha de retiro los fondos necesarios para pagar las indemnizaciones al personal.

Por último, se calcula a cuánto ascenderían a la fecha del cierre del ejercicio los fondos depositados en el banco, si cada año se hubiese depositado en un banco una cantidad determinada en el párrafo anterior. Para ello se multiplica dicha cantidad por:

$$\begin{array}{ccc} \ddot{O} & \text{-----} & \ddot{I} \\ \circ & & \circ \\ \circ & \text{S} \text{ -----} & \circ \\ \circ & & \circ \\ \hat{U} & \text{-----} & \hat{I} \end{array} \quad \text{(VER NOTA 2)}$$

n /

METODO DEL COSTO DEVENGADO DEL BENEFICIO.

Bajo este método debe determinarse primeramente cual es la obligación devengada a favor del personal al cierre del ejercicio, en virtud de los sueldos vigentes y la Antigüedad media del mismo a dicha fecha (ver nota 3).

A continuación se calcula el valor actual de dicha obligación, multiplicando el valor obtenido en el párrafo **n** anterior por **V**. Este valor no representa el importe que teóricamente debiera ser depositado en un banco al cierre del ejercicio, para que una determinada tasa de interés compuesto (la tasa real de interés del mercado), constituya a la fecha del retiro un importe equivalente a la obligación devengada calculada en el párrafo anterior.

TABLAS FINANCIERAS PARA EL CALCULO DE VALOR ACTUAL.

En el Anexo II se explican las fórmulas que deben utilizarse en cada caso.

ANEXO I.**EJEMPLO DE APLICACION DEL METODO DEL VALOR CORRIENTE.****ANTECEDENTES.**

Por acta de avenimiento de fecha 01 de Enero de 1987, se establece por primera vez el pago de una indemnización por años de servicio al personal, equivalente a un mes de sueldo por año de servicio, computable en base al último sueldo vigente. Este beneficio se reconoce como aplicable retroactivamente a la fecha de ingreso del trabajador a la empresa (Indemnización Convencional)

| AÑO 1987. | DEBE | HABER |
|--------------------------------------|--------------|--------------|
| -----1----- | \$ | \$ |
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 900.000.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 100.000.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 200.000.- | |
| CARGOS DIFERIDOS | 12.000.000.- | |
| a PROV. INDEMN. POR AÑOS DE SERVICIO | | 13.200.000.- |

ANTECEDENTES:

- a) 30 trabajadores a \$40.000.- saldo promedio al 31-12-87
=\$1.200.000.-
- b) años promedio de servicio al 01.01.1987 = 10 años.
- c) años promedio remanente de servicio a partir del 01.01.1987
=8 años.
- d) indemnización acumulada al 01 de Enero de 1987. \$1.200.000
por 10 años =\$12.000.000.-

GLOSA:

Para reflejar en las tres primeras cuentas un mes de sueldo por el año 1987 y en la cuarta cuenta la indemnización relacionada con ejercicios anteriores a 1987 para así reflejar la provisión total devengada por indemnizaciones por años de servicio al 31 de Diciembre de 1987.

| AÑO 1987. | DEBE | HABER |
|------------------------------|-------------|-------------|
| -----2----- | \$ | \$ |
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 1.125.000.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 125.000.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 250.000.- | |
| a CARGOS DIFERIDOS | | 1.500.000.- |

GLOSA:

Para registrar en 1987, la amortización de 1/8 de la indemnización por años de servicio devengada antes de 01.01.1987 (12.000.000.-), por haber transcurrido un año de los 8 años promedio restantes estimados a partir del 01.01.1987 y cuyo devengamiento retroactivo fue reconocido en el convenio firmado entre la empresa y sus trabajadores en dicha fecha.

AÑO 1988.

| -----1----- | DEBE | HABER |
|------------------------------|-------------|-------------|
| | \$ | \$ |
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 1.125.000.- | |
| COSTO FUNCION VENTA. | 125.000.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 250.000.- | |
| a PROV.INDEM. POR AÑOS | | |
| DE SERVICIO | | 1.500.000.- |

-30 trabajadores a \$50.000.- sueldo promedio c/u = \$1.500.000.- al 31/12/88.

GLOSA:

Para reflejar un mes de sueldo por concepto de indemnizaciones por años de servicio devengadas en 1988.

| -----2----- | DEBE | HABER |
|---------------------------|-------------|-------------|
| | \$ | \$ |
| CORRECCION MONETARIA | 3.300.000.- | |
| a PROV. INDEMNIZACION POR | | |
| AÑOS DE SERVICIO | | 3.300.000.- |

GLOSA:

Para reflejar ajuste por corrección monetaria de un 25% sobre el saldo de la cuenta provisión indemnización por años de servicio al 01.01.1988 de \$13.200.000.-

| -----3----- | DEBE \$ | HABER \$ |
|-------------------------------|-------------|-------------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION. | 1.125.000.- | |
| COSTO FUNCION VENTA. | 125.000.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA. | 250.000.- | |
| a CARGOS DIFERIDOS. | | 1.500.000.- |

GLOSA:

Para registrar en 1988 la amortización de 1/8 de la indemnización por años de servicio devengada antes del 01.01.1987 (12.000.000), por haber transcurrido el segundo año de los 8 años promedio restantes estimados a partir del 01.01.1987 cuyo devengamiento retroactivo fue reconocido en el convenio firmado entre la empresa y sus trabajadores.



ANEXO II.**EJEMPLO DE APLICACION DEL METODO DE VALOR ACTUAL.****ANTECEDENTES.**

Por acta de avenimiento de 01. de Enero de 1987, se establece por primera vez el pago de una indemnización por años de servicio al personal, equivalente a un mes de sueldo por año de servicio, computable en base al último sueldo vigente.

Este beneficio se reconoce como aplicable retroactivamente a la fecha de ingreso del trabajador a la empresa.

En virtud de una estimación se determina que treinta trabajadores serán acreedores a este beneficio, dentro de un promedio de 8 años. La Antigüedad media de estos trabajadores al 01 de Enero de 1987 es de 10 años y su sueldo promedio al 31 de Diciembre es de \$40.000.- Se utilizará una tasa de interés real de 8% para efectos de este ejemplo.

CALCULO.**I. METODO DEL COSTO PROYECTADO DEL BENEFICIO.**

AÑO 1987.

a) Valor actual de la obligación devengada al 01. de Enero de 1987.

- Primero se determina el valor actual del costo devengado anualmente mediante aplicación de la siguiente fórmula.

Sueldo promedio x número de trabajadores x total años de servicio (pasados y futuros).

$$\text{Por } \frac{\ddot{O} \text{-----} \ddot{I}}{\circ \quad \quad \quad -1 \quad \quad \quad \circ} \\ \circ \quad \quad \quad S \text{-----} \circ \\ \circ \quad \quad \quad n / \quad \quad \quad \circ \\ \hat{U} \text{-----} \hat{I} \quad \quad \quad \text{(VER NOTA 1)}$$

$$40.000 \times 30 \times 18 \times 0,0267021 = \$576.765.-$$

- Luego se determina el valor actual de la obligación devengada al 01. de Enero de 1987, mediante aplicación de la siguiente fórmula:

COSTO DEVENGADO ANUAL POR

$$\boxed{S \frac{\text{-----}}{n /}}$$

(VER NOTA 2)

$$576.765 \times 14,486558 = 8.355.339.-$$

b) Provisión a efectuar en 1987.

Costo actual devengado anualmente más intereses sobre provisiones anteriores.

$$576.765 + 8.355.339 \times 0,08 = 1.245.192.-$$

$$\text{NOTA 1 } S \frac{\text{-----}^{-1}}{n /} = \frac{\text{-----}^i}{(1 + i)^{-1}} = \frac{\text{-----}^{0,08}}{(1,08)^{-1}} = \frac{\text{-----}^{18}}{\text{-----}^{-1}} = 0,0267021$$

$$\text{NOTA 2 } S \frac{\text{-----}^n}{n /} = \frac{\text{-----}^{(1 + i)^{-1}}}{i} = \frac{\text{-----}^{10}}{(1 + 0,08)} = \frac{\text{-----}}{0,08} = 14,486558$$

ASIENTOS CONTABLES

| | DEBE | HABER |
|------------------------------|-------------|-------------|
| -----1----- | \$ | \$ |
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 933.894.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 103.766.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 207.532.- | |
| CARGOS DIFERIDOS | 8.355.339.- | |
| a PROVISION INDEMNIZACION | | 9.600.531.- |
| POR ANOS DE SERVICIO. | | |

GLOSA

13.681.668. - 12.000.664 = \$ 1.681.004.-

ASIENTOS CONTABLES

| -----1----- | \$ | \$ |
|--|-------------|------------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 1.260.753.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 140.084.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 280.167.- | |
| a PROVISION INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. | | 4.081.137. |

GLOSA

Para reflejar el valor actual de la provisión devengada en 1988 y registrar la corrección monetaria de la provisión acumulada al principio del ejercicio.

| -----2----- | \$ | \$ |
|------------------------------|-----------|-------------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 783.313.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 87.035.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 174.069.- | |
| a CARGOS DIFERIDOS | | 1.044.417.- |

GLOSA

Para registrar en 1988 la amortización de 1/8 de la indemnización por años de servicio devengada antes del 1/1/87 (\$ 8.355.339), por haber transcurrido el segundo año de los 8 años restantes estimados a partir del 1/1/87, cuyo devengamiento retroactivo fue reconocido en el convenio firmado entre la empresa y sus trabajadores.

METODO DEL COSTO DEVENGADO DEL BENEFICIO

- a) Valor actual de la obligación devengada al 1o. de enero de 1987.
 Sueldo promedio X No. trabajadores X Antigüedad media X V^n
 (Ver Nota 1)

40.000.- X 30 X 10 X 0,5402689 = 6.483.226.-

- b) Provisión a efectuar en 1987.

Primero se determina el valor actual del beneficio adquirido en el año, mediante aplicación de la siguiente fórmula:

Sueldo promedio X No. trabajadores X V^n (Ver Nota 2)

40.000.- X 30 X 0,5834904 = \$ 700.188.-

Luego se determina la provisión anual, aplicando la misma fórmula en Ib

$$700.188.- + 6.483.226.- \times 0,08 = \$ 1.218.846.-$$

$$\text{Nota 1 } v^n = \frac{1}{(1+i)^n} = \frac{1}{(1+0,08)^8} = 0,5402689$$

$$\text{Nota 2 } v^n = \frac{1}{(1+i)^n} = \frac{1}{(1+0,08)^7} = 0,5834904$$

AÑO 1987**ASIENTOS CONTABLES**

| -----1----- | \$ | \$ |
|--|-------------|-------------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 914.135.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 101.570.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 203.141.- | |
| CARGOS DIFERIDOS | 6.483.226.- | |
| a PROVISION INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. | | 7.702.072.- |

GLOSA

Para reflejar en las tres primeras cuentas el valor actual de la provisión devengada en el año 1987 y en la cuarta cuenta el valor actual de la indemnización relacionada con ejercicios anteriores a 1987, para así reflejar el valor actual de la provisión total devengada por indemnizaciones por años de servicio al 31 de diciembre de 1987.

| -----2----- | \$ | \$ |
|------------------------------|-----------|-----------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 607.802.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 67.534.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 135.067.- | |
| a CARGOS DIFERIDOS | | 810.403.- |

GLOSA

Para registrar en 1987 la amortización de 1/8 de la indemnización por años de servicio devengada antes del 1/1/1987, (\$ 6.483.226), por haber transcurrido un año de los 8 años promedio restantes estimados a partir del 1/1/87, y cuyo devengamiento retroactivo fue reconocido en el convenio firmado entre la empresa y sus trabajadores en dicha fecha.

Año 1988

a) Valor actual de la obligación devengada al 31 de diciembre de 1988, fecha en que el sueldo promedio de los trabajadores asciende a \$ 50.000.- c/u y el grupo de trabajadores permanece invariable (se utiliza la misma fórmula señalada en II (a), cambiando sólo el sueldo y los años transcurridos.).

$$50.000.- \times 30 \times 12 \frac{1}{(1 + 0,08)^6} = \$ 11.343.052$$

b) Valor actual de la obligación devengada al 31 de diciembre de 1987, teniendo en consideración los sueldos vigentes al 31 de diciembre de 1988, a efectos de calcular la respectiva corrección monetaria.

$$50.000.- \times 30 \times 11 \times \frac{1}{(1 + 0,08)^7} = \$ 9.627.591.-$$

c) Calculo corrección monetaria del saldo inicial.

$$9.627.591 - 7.702.072 = \$ 1.925.519.-$$

d) Provisión del año

$$11.343.052 - 9.627.591 = \$ 1.715.461.-$$

ASIENTOS CONTABLES

| -----1----- | \$ | \$ |
|--|-------------|-------------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 1.286.596.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 142.955.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 285.910.- | |
| a PROVISION INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. | | 3.640.980.- |

GLOSA

Para reflejar el valor actual de la provisión devengada en 1988 y registrar la corrección monetaria de la provisión acumulada al principio del ejercicio.

| -----2----- | \$ | \$ |
|------------------------------|-----------|-----------|
| COSTO FUNCION EXPLOTACION | 607.802.- | |
| COSTO FUNCION VENTA | 67.534.- | |
| COSTO FUNCION ADMINISTRATIVA | 135.067.- | |
| a CARGOS DIFERIDOS | | 810.403.- |

GLOSA

Para registrar en 1988 la amortización de 1/8 de la indemnización por años de servicio devengada antes del 1/1/87 (\$ 6.483.226), por haber transcurrido el segundo año de los 8 años promedio restantes estimados a partir del 1/1/87, cuyo devengamiento retroactivo fue reconocido en el convenio firmado entre la empresa y sus trabajadores.

COMPARACION DE LOS IMPORTES CARGADOS A RESULTADOS SEGUN LOS METODOS DE VALOR CORRIENTE Y ACTUAL DESARROLLADOS EN LOS ANEXOS I Y II.

| | | VALOR ACTUAL | |
|--|--------------------|---------------------|--------------------|
| | VALOR CORRIENTE | COSTO PROYECTADO | COSTO DEVENGADO |
| AÑO 1987 | | | |
| PROVISION DEL AÑO | 1.200.000 | 1.245.192 | 1.218.846 |
| AMORTIZACION CARGOS DIFERIDOS. | 1.500.000 | 1.044.417 | 810.403 |
| | ----- | ----- | ----- |
| EFECTO PARCIAL | 2.700.000 | 2.289.609 | 2.029.249 |
| IMPUESTO DIFERIDO | XXXXX | XXXXX | XXXX |
| | ----- | ----- | ----- |
| EFECTO TOTAL EN RESULTADOS===== | | | |
| AÑO 1988 | | | |
| PROVISION DEL AÑO | 1.500.000 | 1.681.004 | 1.715.461 |
| CORRECCION MONETARIA DE LA PROVISION | 3.300.000 | 2.400.133 | 1.925.519 |
| AMORTIZACION CARGOS DIFERIDOS | 1.500.000 | 1.044.417 | 810.403 |
| | ----- | ----- | ----- |
| EFECTO PARCIAL | 6.300.000 | 5.125.554 | 4.451.383 |
| IMPUESTO DIFERIDO | XXX | XXX | XXX |
| EFECTO TOTAL EN RESULTADO ===== | | | |

NOTA IMPORTANTE:

Para efectos de este ejemplo, las cifras comparativas arriba indicadas no contemplan el efecto tributario (impuestos diferidos) de las diferencias temporales que pueden producirse entre el gasto tributario y el gasto financiero, efecto que debe ser calculado y contabilizado de acuerdo a lo estipulado en el en el Boletín Técnico No. 7 contabilización de Impuesto a la Renta".

BIBLIOGRAFIA:

1. DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL .
AUTOR : SR. HECTOR HUMERES MAGNAN.
2. TRATADO PRACTICO DE LEGISLACION LABORAL.
AUTOR : SR. ELADIO OTAROLA SOTOMAYOR
3. BOLETINES TECNICOS DEL COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE A.G.
4. LEY No. 19.010. DEL 29.11.1990.
5. MANUAL DE CONSULTAS TRIBUTARIAS
AUTOR : ASOC. DE FISCALIZADORES DE S.I.I.
6. ESTADOS FINALES DE CONTABILIDAD.
AUTOR : SR. LUIS VARGAS VALDIVIA.
7. CONTABILIDAD .
AUTOR : SRES. MARIO NICOLINI - RAUL SOTO.