

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

**ANÁLISIS DE LAS NORMAS NACIONALES Y LAS
NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD SOBRE
EL RECONOCIMIENTO DEL COSTO QUE INVOLUCRA
PARA UNA ENTIDAD UN PROCESO DE DESVINCULACIÓN
LABORAL**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al grado de
Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión**

**Tesistas: Lissett González Pérez
Faride Kifafi Velásquez**

Profesor Guía: Guillermo Rebolledo Sánchez

VALPARAÍSO, 31 de octubre 2006

ÍNDICE

Resumen	1
Marco Teórico	3
1. Desvinculación Laboral	4
1.1 Costos y beneficios de la desvinculación laboral	5
1.2 Tipos de rupturas laborales o desvinculaciones	6
1.3 Ruptura laboral voluntaria	7
1.4 Abandonos	7
1.5 Jubilaciones	8
1.6 Ruptura laboral involuntaria	8
1.7 Ceses	9
1.8 Despidos	9
1.9 Como efectuar un despido	10
2. Costos por Desvinculación	12
3. Normas internacionales de contabilidad (NIC)	13
4. NIC nº 19: retribuciones a los empleados	14
5. Normas chilenas e internacionales de contabilidad	15
6. Boletines Técnicos	15
6.1 Boletín Técnico Nº 8. Contabilización de la Provisión IAS	16
6.2 Boletín Técnico Nº 47 y Nº 48: Provisión Vacaciones	17
6.3 Boletín Técnico Nº 74: Contabilización del Seguro de Cesantía	19
7. Código del trabajo	
Titulo V: De la terminación del contrato de trabajo	21
8. Seguro obligatorio de cesantía	
8.1 Sistema anterior	22
8.2 Problemas del sistema anterior	22
8.3 Nuevo seguro de cesantía (SC)	23
Planteamiento del problema	24
Objetivos	26
Metodología	27

Desarrollo de la investigación	
Figura 1 “Diagrama de Flujo del Proceso de Gestión de RRHH”	29
Figura 2 “Contratación”	30
Figura 3 “Beneficios de la contratación”	31
Figura 4 “Finiquito”	32
Figura 5 “Cuadro resumen de la naturaleza de las transacciones	33
Figura 6 “Cuadro resumen de los criterios de reconocimiento	36
Discusión y análisis de la información recogida	39
Conclusiones	44
Bibliografía	47
Anexos	
Anexo 1 Esquema de Desvinculación laboral	51
Anexo 2 Entrevista a jefe del departamento de contabilidad de Chilquinta	
Energía	52
Glosario	54

RESUMEN

En la actualidad es común escuchar sobre las normas internacionales de contabilidad, ya que la internacionalización de los negocios exige disponer de información financiera comparable, en donde las empresas amplíen las miras de sus negocios más allá de las fronteras. El comité de Normas Internacionales de contabilidad, en adelante IASC, con sede en Londres, Europa, es la entidad que tiene por objetivo lograr la uniformidad en los principios y normas de contabilidad que son utilizados por los negocios y otras organizaciones alrededor del mundo. El Colegio de Contadores de Chile A.G. es miembro del IASC y ha tomado la responsabilidad de armonizar las normas chilenas con las normas internacionales y propiciar la aceptación y la observación mundial de las Normas Internacionales de Contabilidad, en adelante NIC.

En el ámbito internacional existe una norma que define el registro y revelación de los costos que involucra la prestación de servicios de un trabajador, y por otra parte el cese de sus servicios (NIC N°19). En cuanto la normativa chilena contenida en los Boletines Técnicos N° 8, N° 47 y N° 74, difiere de la normativa internacional, primero en que no existe una norma para el reconocimiento del costo de un proceso de desvinculación laboral, y segundo la normativa internacional reconoce un plan de retiro programado de un trabajador.

Los objetivos que persigue esta investigación es establecer un paralelo entre la norma internacional y nacional respecto del concepto de reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral, que permita identificar las principales diferencias y similitudes entre ambos cuerpos normativos, y los principales criterios de reconocimiento de este costo. Y Proponer las bases o conceptos fundamentales para un futuro criterio de reconocimiento en Chile del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral.

Los objetivos de esta tesis se llevaran acabo con un análisis de los flujogramas del proceso de gestión de administración de recursos humanos respecto a las etapas del proceso laboral, con especial cuidado en el momento que se produce la desvinculación laboral, para poder apreciar a través de un análisis descriptivo cuales son los costos que se generan. Y realizar un análisis de la información obtenida de la relación de los diferentes cuerpos normativos establecidos en un cuadro comparativo de las diferencias y similitudes encontradas, por medio de un análisis descriptivo que explique el reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación Laboral.

MARCO TEÓRICO

Con el proceso de globalización de la economía, los distintos mercados que interactúan se han visto en la necesidad de mejorar y armonizar los estados financieros en todo el mundo, es por eso que se han diseñado las normas internacionales de contabilidad con la finalidad de estandarizar la información que se revela en los estados financieros. El comité de normas internacionales de contabilidad es la entidad que tiene por objetivo lograr la uniformidad en los principios y normas de contabilidad que son utilizados por los negocios y otras organizaciones alrededor del mundo. El Colegio de Contadores de Chile A.G ha tomado la responsabilidad de armonizar las normas chilenas con las normas internacionales y propiciar la aceptación y la observación mundial de las normas internacionales de contabilidad.

En las Normas Internacionales de Contabilidad (en adelante NIC), las normas nacionales de contabilidad (Boletín N° 8, 47,74), que regulan como un común denominador el proceso de desvinculación laboral, en cuanto a los criterios de reconocimiento del costo, se ve tratado en la NIC 19 como una retribución a los empleados, por una indemnización por años de servicios, contabilización del costo de vacaciones y otros beneficios al personal, el aporte del empleador al seguro de cesantía, respectivamente.

La normativa laboral existente en Chile que hace referencia a procesos de desvinculación laboral, se fundamenta en el Título V del Código del Trabajo. Este proceso de desvinculación laboral trae consigo un reconocimiento del costo que debe estar dispuesta la empresa a solventar cuando ocurre esta situación, ya sea por las distintas causales por la cual un trabajador deja de prestar sus servicios.

1. DESVINCULACION LABORAL

Una desvinculación de personal, es un quiebre en el puente que une a una persona con su fuente laboral, con su trabajo. Es decir la desvinculación de personal ocurre cuando un empleado deja de ser miembro de una empresa; ya sea por decisión propia o por ser despedido.

Son muchas las razones por las que las empresas se ven en la necesidad de recurrir a la desvinculación de su personal; las más frecuentes son la fusión y adquisición de empresas, así como el cierre de plantas, de empresas que buscan en otros mercados con menores costos de producción. Otras razones comunes son la competencia, la dificultad en los mercados específicos, el aumento de costos y la disminución de los ingresos.

Las desventajas potenciales se deben principalmente a la inseguridad que propicia dentro de una organización, una inseguridad que experimentan tanto las personas que son desvinculadas como las que permanecen. Los que se van, está claro, pierden su estabilidad económica, su confianza y fe en sí mismos y podrían experimentar serias dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo. Para los que quedan en la empresa, los efectos negativos van en múltiples niveles, desde la tristeza por la pérdida de sus compañeros, hasta la pérdida de lealtad hacia la organización.

Efectivamente, la desvinculación puede disminuir los costos de operación, mejorar la utilización de los recursos humanos, facilitar el proceso de toma de decisiones y ofrecer, una vez que se haya superado la etapa inicial, el potencial para mejorar la productividad. Sin embargo, la desvinculación también puede ser el origen de muchos problemas para la empresa.

1.1 COSTOS Y BENEFICIOS DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL

Se realiza un cuadro diferenciador con cada uno de los costos y con cada uno de los beneficios que acarrearán a esta decisión; esto para generalizar de mejor forma las ventajas y desventajas de la ruptura laboral y así hacer menos compleja su comprensión.

<u>COSTOS</u>	<u>BENEFICIOS</u>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Costos de reclutamiento: costos básicamente del tipo monetario, ya que se debe realizar una muy buena publicidad para así dar a conocer las vacantes con las que cuenta la empresa una vez realizada la desvinculación ✓ Costos de selección: esta es la etapa que sigue a la de reclutamiento y sus costos son de tiempo y de tipo productivo, ya que la alta gerencia ocupa, en entrevistas, un gran tiempo; el cual pudiese haber sido ocupado en que la alta gerencia gestione mejor su producción. También del tipo monetario ya que una vez hecha la selección, puede ser que se necesite dinero para traslado y vivienda de la nueva persona contratada. ✓ Costo de formación : estos costos son de 2 tipos, monetarios y productivos; los monetarios ya que se debe pagar un dinero extra a las personas que estén encargadas de capacitar a los nuevos para que se den cuenta del tipo de empresa con la cual han hecho un vínculo; y también del tipo productivo, ya que se puede ver una baja en la productividad de la empresa ya que estos mismos nuevos empleados, no tienen la altura necesaria y la experiencia suficiente como para equiparar al resto de la empresa, por lo menos no en un corto plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducción de costos laborales: esto ocurre ya que los costos que acarrearán las indemnizaciones son muy elevados, pero no tanto así como los de los salarios resultantes de sus trabajadores, por ello a veces es conveniente desvincular a un número de trabajadores poco productivos para dar más fuerza laboral a los demás y con ello reducir los costos laborales dentro de la empresa. ✓ Sustitución de los trabajadores mediocres: este se refiere al hecho de reemplazar a un trabajador que no presenta un gran desempeño por otro que se supone mejor o más capacitado para realizar su labor dentro de la empresa. ✓ Aumento de la innovación: esta viene dada por las nuevas contrataciones realizadas por la empresa, las cuales dan un punto de vista diferente que a la larga ayuda al mejoramiento de la empresa. ✓ Oportunidades para una mayor diversidad: esta va de la mano, con el afán de hacer crecer a la empresa, ya que de una u otra forma el darle diversidad de trabajadores a una empresa aporta una cultura empresarial y a una buena convivencia dentro de ella, y por ende a una mayor producción y un mejor nivel empresarial.

<p>✓ Costos de la ruptura laboral: son básicamente de tipo monetario, son bastantes altos, ya que están muy ligados al tema de la indemnización que se le debe otorgar a los empleados desvinculados, estos costos son independientes de si el trabajador será o no sustituido.</p>	<p>✓ Beneficios para el empleado: este se da cuando un empleado se ve en la necesidad de hacer abandono de la empresa por el hecho de no sentir el compromiso para con ella; puede ser por el motivo de querer escapar de una situación laboral incomoda, para así encontrar una menos tensa y más acorde a lo que el trabajador espera.</p>
--	---

1.2 Tipos de rupturas laborales o desvinculaciones

La ruptura laboral puede clasificarse en dos categorías, dependiendo de quien sea la persona que tome la decisión de terminar con el vínculo existente entre el empleado y la empresa.

En las rupturas laborales voluntarias es el empleado quien comienza todo el proceso de desvinculación, sea el motivo que sea o que el estipule necesario para hacer abandono de su lugar de trabajo.

Cuando un empleado hace abandono voluntariamente de su puesto de trabajo es poco probable que demande a la empresa por “despido improcedente”, pero aún así es recomendable que la empresa documente cuidadosamente las desvinculaciones de tipo involuntarias que haya realizado, para así protegerse frente a posibles demandas judiciales.

En las rupturas laborales involuntarias esta claro que son las empresas las que toman la decisión y las que inician el camino a la desvinculación.

1.3 Ruptura laboral voluntaria:

Se produce cuando el empleado decide terminar el vínculo que lo mantiene ligado a la empresa, bien sea por problemas personales como también por problemas laborales.

La decisión podría deberse a que el empleado haya encontrado un empleo mejor, también por motivos de cambio de carrera profesional, o inclusive por el hecho de que necesite mayor tiempo con su familia y para sus actividades ociosas. Puede ser también por el hecho de que la persona no encuentre atractivo el trabajo que desempeña, debido a las malas condiciones laborales, a retribuciones y prestaciones poco generosas de la empresa a la persona, además también por tener malas relaciones con sus supervisores, etc.

En la gran mayoría de los casos, la decisión tomada podría traer consigo una mezcla de insatisfacción con determinados aspectos laborales también con el hecho de que se podría encontrar unos con mejores alternativas.

Hay dos salidas del tipo voluntario: los abandonos y las jubilaciones.

1.4 Abandonos:

Se puede producir por el hecho de que el trabajador no tenga el nivel de satisfacción que desea y también por el hecho de encontrar mejores alternativas fuera de la empresa, como un horario más flexible, una cercanía a su hogar y remuneraciones más acordes a lo que esperaba.

Algunas empresas trabajan con incentivos económicos para así hacer más atractivo el despido voluntario; como por ejemplo las indemnizaciones por salida voluntaria, estas pueden ser con aportes de dinero, con una suma equivalente al sueldo de un periodo de tiempo que puede ir de seis meses a dos años, esto claro esta, dependiendo del tiempo que la persona haya trabajado en la empresa.

1.5 Jubilaciones:

La jubilación es similar al abandono ya que es en ambos en donde es el empleado quien inicia el proceso de ruptura. Sin embargo, la jubilación se diferencia del abandono por una serie de factores que pasaremos a analizar a continuación.

En primer lugar la jubilación, suele producirse al final de la carrera profesional de una persona, mientras que un abandono puede ocurrir en cualquier momento.

En segundo lugar las jubilaciones reciben prestaciones por jubilación, o de otra forma conocidas, pensiones de jubilación, ahorros personales y prestaciones de seguridad social.

Por último las jubilaciones se pueden elaborar y planificar de antemano por la empresa, para así poder ver reemplazantes a los puestos dejados, antes de cualquier desvinculación; y tener respuesta inmediata a ese puesto abandonado, a esa vacante de trabajo.

También existe la posibilidad de la jubilación anticipada, la cual no es necesariamente utilizada por los empleados de mayor edad o experiencia laboral, ya que también la utilizan los empleados que sean relativamente jóvenes y no tengan que esperar hasta el final de su carrera profesional. Esta jubilación consiste en que la empresa entrega ciertos beneficios a los trabajadores, principalmente de tipo monetario, para que tomen la decisión de jubilarse antes de la edad legal que es de 65 años.

1.6 Ruptura laboral involuntaria:

Esta se produce cuando la gerencia decide poner fin a la relación existente entre la empresa y sus empleados o el empleado según corresponda; bien por razones económicas o por razones de mala adecuación de este hacia para la empresa.

Estas rupturas son el resultado de una serie de graves y dolorosas decisiones, que pueden afectar de sobremanera al conjunto empresa, y por sobretodo a la persona en la cual recae esta sanción.

La cooperación y el trabajo en equipo que se realice entre la dirección y el personal de RRHH son esenciales para una gestión eficaz del proceso de desvinculación.

La dirección es aquella que decide llevar a cabo la desvinculación o ruptura y es el personal de RRHH quien garantiza que se le aplique, al cesado; un proceso legal debido y así el despido se lleve a cabo según todas las normas y políticas de empleo que estipula la empresa.

Hay dos tipos de rupturas laborales involuntarias: el cese y los despidos.

1.7 Ceses:

Se producen cuando la gerencia dictamina que no hay una buena relación u adecuación entre el empleado y la empresa. Este es el resultado de un comportamiento inaceptable y de la incapacidad que tiene el empleado para corregirlo aun después de las tantas llamadas de atención de la gerencia.

Los directores que deciden cesar a un empleado deben tener en consideración de que deben seguir los procedimientos de disciplina establecidos por la empresa, ya que de otra forma ellos mismos estarían cometiendo una falta y no podrían dar motivos algunos para presentar muestras de que el empleado incurrió en una.

1.8 Despidos:

Estos se diferencian de los ceses ya que en los despidos, la persona pierde su puesto de trabajo debido a ciertos cambios producidos en la empresa, los que obligan a reducir las dimensiones de las fuerzas de trabajo en ella. Los anteriores cambios nombrados pueden referirse a la competencia global, baja demanda de

productos, cambios tecnológicos los que van provocando que personas se queden en el pasado respecto a estos avances, además de las fusiones y adquisiciones empresariales.

Los despidos tienen gran impacto en la empresa, en los trabajadores que aún se mantienen en sus cargos, ya que presentan notablemente un miedo a que les pueda suceder lo mismo; también pueden influir en la vitalidad económica de una comunidad, ya que puede afectar a los comerciantes porque ellos dependen de los trabajadores para el buen funcionamiento de sus negocios, y si estos se encuentran sin trabajo, las ventas de estos negocios bajan.

Por último la imagen de la empresa se ve dañada producto de los despidos, ya que estos pueden perjudicar el prestigio de esta empresa como un buen lugar de trabajo, lo que dificultará el reclutamiento de otros empleados cualificados.

1.9 Como efectuar un despido

Una vez tomada la decisión de realizar un despido a algún miembro de la organización se necesitan seguir ciertas “reglas” para hacer de este despido algo no tan traumático ya sea para el afectado ni para la organización. Estas “reglas” son las de notificación del despido, elaboración de criterios de despido, comunicación al empleado que va a ser despedido, coordinación de las relaciones con los medios de comunicación, el mantenimiento de la seguridad y tranquilidad de los empleados no despedidos.

La notificación debe ser difundida por lo menos con algún tiempo de antelación para así no causar un impacto tan fuerte con el afectado del despido, y tampoco un impacto con el resto de los trabajadores que queden trabajando, ya que si echan a algún empleado el resto queda inmerso en una gran duda si es que esto ocurre muy encima de la fecha del despido creerán que esto les puede ocurrir a ellos igual. Claro está que dar la notificación con antelación puede ser un arma de doble filo, porque si la relación con el empleado era mala, este puede bajar su productividad en el tiempo que le reste en la empresa y eso es perjudicial para la entidad.

Los criterios son utilizados para tener cierta coherencia al momento de realizar un despido y tener cierto respaldo al momento de dar las razones para despedir a alguien. Estos criterios son básicamente el de la edad o experiencia en la empresa y el del desempeño dentro de esta. En el tema de la edad, generalmente se despide a los empleados que tengan menos experiencia ya que puede resultar que los que tengan una mayor experiencia sean más productivos. El segundo criterio, pero no menos importante, es el del desempeño como trabajador. Esta claro que si el trabajador es un mal trabajador no quedaría otra opción que despedirlo.

Al momento de comunicarle al empleado que será despedido, esta debe ser de la manera más suave, humana y sensible que se pueda, para así no provocar un impacto tan negativo en el trabajador. Generalmente se realiza citando al empleado a una reunión personal con el empleador, en la cual se le informa los motivos del despido.

Al momento de despedir a algún miembro de la organización, esta debe mantenerse prácticamente en secreto, ya que si corre algún rumor de que un empleado va a ser despedido, puede ocurrir que baje la productividad de la empresa por el hecho de que los trabajadores estarán con cierta inseguridad al no saber a quien despedirán y los harán tener dudas de su continuidad en el puesto de trabajo.

Otro aspecto importante es el de comunicar a los que quedan dentro de la organización el porque del despido de uno de sus compañeros para así sacarlos de ese miedo con el que quedan los trabajadores de creer que ellos serán los próximos en ser despedidos.

2. COSTOS POR DESVINCULACIÓN

Estos son los costos básicamente de tipo monetario que la empresa debe asumir al momento de despedir a alguno de sus empleados y que las empresas reconocen como:

- Un pasivo cuando el empleado permanece en la empresa, prestando sus servicios a cambio de recibir un pago a futuro
- Un gasto cuando la empresa decide prescindir del empleado despidiéndolo o cuando el mismo empleado decide retirarse de la entidad para la cual ha prestado sus servicios.

3. NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC)

3.1 Desarrollo y Objetivo de las NIC

Con la aprobación del reglamento que establece la aplicación de las normas internacionales de contabilidad, la Unión Europea se convierte en el principal motor para la expansión de unas normas de alta calidad concebidas desde una perspectiva mundial, redundando en beneficio de una información financiera transparente y comparable más allá de sus fronteras.

Estas normas han sido producto de grandes estudios y esfuerzos de diferentes entidades educativas, financieras y profesionales del área contable a nivel mundial, para estandarizar la información financiera presentada en los estados financieros. Las NIC no son leyes físicas o naturales que esperaban su descubrimiento, sino más bien normas que el hombre, de acuerdo a sus experiencias comerciales ha considerado de importancia en la presentación de la información financiera.

Son normas de alta calidad, orientadas al inversor, cuyo objetivo es reflejar la esencia económica de las operaciones del negocio y presentar una imagen fiel de la situación financiera de la empresa. Las NIC son emitidas por el International Accounting Standards Boards. Hasta la fecha se han emitido 41 normas de las cuales 34 están en vigor en la actualidad, junto con 30 interpretaciones.

Al paso de los años las actividades comerciales se fueron internacionalizando y así mismo la información contable. Es decir, un empresario con su negocio en América, estaba haciendo negocios con un colega japonés. Esta situación empezó a repercutir en la forma en que las personas de diferentes países veían los estados financieros, es con esta problemática que surgen las Normas Internacionales de Contabilidad, siendo su principal objetivo la uniformidad en la presentación de la información en los estados financieros, sin importar la nacionalidad de quién los está leyendo o interpretando.

4. NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD (NIC 19): RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS ¹

Esta norma entro en vigor para ejercicios que comenzaron a partir del 1 de enero del 2001. La norma contempla 5 categorías de retribuciones a los empleados:

- Retribuciones a corto plazo a los empleados en servicio activo.
- Retribuciones a los empleados retirados, tales como prestaciones por pensiones, seguros de vida y atención médica.
- Otras prestaciones a largo plazo para los empleados.
- Indemnizaciones por cese del contrato.
- Retribuciones en acciones.

El objetivo de esta norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto a los empleados. En esta norma se obliga a las empresas a reconocer:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio del derecho de recibir pagos en el futuro.
- Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión.

¹ International Accounting Standardards committee Foundation, Normas Internacionales de información financiera. Ediciones Instituto mexicano de Contadores públicos, 1ª Edición. México. Págs. 138-178

5. NORMAS CHILENAS E INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD

Con el proceso de globalización de la economía y de las inversiones directas e indirectas en los diferentes países, se ha visto la necesidad de mejorar y armonizar los informes financieros en todo el mundo, formular y publicar normas de contabilidad para ser observadas en la preparación de estados financieros.

El Colegio de Contadores de Chile A.G, ha tomado la responsabilidad de armonizar las normas chilenas con las normas internacionales y propiciar la aceptación y la observación internacional de las normas internacionales de contabilidad.

6. BOLETINES TÉCNICOS

Las fuentes de principios y normas de contabilidad generalmente aceptadas en Chile son:

- Boletines Técnicos promulgados por el Colegio de Contadores de Chile A.G
- Las Normas Internacionales de Contabilidad del comité de Normas Internacionales de Contabilidad.
- Los pronunciamientos de organismos extranjeros compuestos por contadores expertos que deliberan sobre asuntos de contabilidad.
- Las prácticas o pronunciamientos bastante reconocidos como generalmente aceptados.

En ausencia de un boletín técnico que dicte un principio o norma de contabilidad generalmente aceptada en Chile, se debe recurrir, preferentemente, a la norma internacional de contabilidad correspondiente. En los casos en que no existiera un boletín técnico, ni una NIC, sobre un determinado tema se recomienda aplicar los principios o normas de contabilidad pertinentes de otros organismos internacionales.

6.1 Boletín Técnico N° 8. Contabilización de la provisión de la indemnización por años de servicios al personal. ²

Constituye una práctica usual en el país celebrar acuerdos con el personal de empleados, que contemplan el pago de una indemnización por años de servicios, la que es generalmente pagadera a largo plazo, como consecuencia de un proceso de desvinculación laboral.

Este beneficio generalmente es pagadero cuando el empleado 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 una 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.

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

- El beneficio íntegro es de cargo de la empresa
- El beneficio se financia mediante la creación de un fondo, administrado por la empresa o autónomamente, el que se forma con aporte establecido en el convenio, generalmente basado 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.

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 anteriormente.

² Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico N° 1 al N° 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletín Técnico N° 8.

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

- Algunas empresas solo las contabilizan como gasto en el momento en que deben efectuar un pago por este concepto,
- Otras optan por contabilizar una provisión que solo cubre parcialmente la obligación total devengada,
- Otras contabilizan anualmente una provisión que cubre el monto total devengado a favor de los trabajadores al cierre de cada ejercicio, y
- Otras registran el valor actual de la obligación a base de cálculos actuariales adecuados

6.2 Boletín Técnico Nº 47 y Nº 48 : Contabilización del Costo de Vacaciones y otros Beneficios al Personal. ³

Este boletín establece el tratamiento contable y la oportunidad en que las empresas deben contabilizar el costo de las vacaciones y otros beneficios devengados a favor de los trabajadores.

La práctica habitual es que las empresas no contabilizan la obligación devengada que se genera por el derecho que tienen los trabajadores a gozar de un feriado legal al término de un año de trabajo, sino que su costo se registra como gasto por remuneración en el mes en que el trabajador hace uso de este derecho.

Este beneficio se encuentra estipulado en el Código del Trabajo, el cual señala que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual no inferior a quince días hábiles, remunerados. A su vez, el mismo cuerpo legal establece que el feriado no podrá compensarse en dinero, salvo en el caso que el empleado deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa. En esta situación, el empleador deberá compensar el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido al trabajador.

³ Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico Nº 1 al Nº 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletín Técnico Nº 47 y 48.

Fundamentos que sustentan la contabilización de la obligación sobre base devengada:

1. La obligación de la empresa en relación con el derecho de los trabajadores a recibir remuneración durante el lapso en que hacen uso de sus vacaciones, se devenga durante el período en que los servicios son prestados por los mismos, por lo tanto, corresponde su asignación como costo en dicho periodo.
2. La obligación se relaciona con derechos adquiridos, ya que la empresa tiene como obligación de pagar las vacaciones devengadas, aun si un trabajador renuncia a ella. Por lo tanto, estos derechos no están sujetos a la contingencia de servicios futuros del trabajador.
3. El costo de las vacaciones devengadas puede ser estimado razonablemente a través de los sistemas que deben adoptar las empresas para controlar las vacaciones pendientes de sus trabajadores.

Existe en la actualidad una falta de uniformidad en la contabilización de estos beneficios que se otorgan al personal. Tal es así que algunas empresas los contabilizan como gasto al momento en que se pagan y otras registran una provisión parcial o total en relación a la obligación devengada.

Beneficios otorgados al personal

Las políticas de remuneraciones que tienen establecidas algunas empresas contemplan el pago de rentas accesorias a sus trabajadores, las cuales pueden ser de naturaleza voluntaria o contractual, tales como:

- Aguinaldos de fiestas patrias y navidad
- Gratificaciones
- Participaciones

- **Premios por años cumplidos en la empresa**

Los premios en remuneraciones por años trabajados que las empresas otorgan al personal, establecidos contractualmente o que cumplan las condiciones de los beneficios de carácter voluntario, deberán provisionarse en base al valor actual

del monto devengado del beneficio, que se estima será otorgado a los trabajadores, calculando en función de su antigüedad y rotación esperada.

En aquellos casos en que el premio se otorga en forma periódica y uniforme cada cierto número de años (por ejemplo: cada cinco años un mes de remuneración), será suficiente provisionar exclusivamente el monto devengado para el próximo premio que recibirá cada trabajador.

6.3 Boletín Técnico N° 74: Contabilización del Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía ⁴

Este boletín técnico establece los principios de contabilidad que se deben aplicar para el registro de las cotizaciones que efectúa el empleador al seguro de cesantía

La ley 19.728, publicada el 14 de mayo de 2001, y con vigencia desde el 1° de octubre de 2002, estableció un Seguro Obligatorio de Cesantía a favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo. El artículo 5° de dicha ley estableció el financiamiento de este seguro mediante cotizaciones mensuales, tanto del trabajador como del empleador.

La cotización de cargo del empleador es de un 2,4% de las remuneraciones imponibles del trabajador. Para estos efectos, dichas remuneraciones tienen un tope máximo de 90 unidades de fomento. Esta cotización debe ser pagada por el empleador a la respectiva “Sociedad Administradora” de este seguro y, para todos los efectos legales tiene el carácter de obligación provisional.

La cotización indicada anteriormente es ingresada por la respectiva “Sociedad Administradora” de este seguro como sigue:

- Cotización a un Fondo Solidario 0,8%
- Cotización a una cuenta individual por Cesantía 1,6%
- Total 2,4%

⁴ Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico N° 1 al N° 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletín Técnico N° 74.

El 0,8% debe ser pagado mensualmente por el empleador durante todos los años que el trabajador permanezca en la empresa.

El 1,6% debe ser pagado mensualmente por el empleador durante un periodo máximo de once años de relación laboral continua con el trabajador. Cumplido este plazo, cesa la obligación para el empleador pagar esta cotización

Cuando el empleador haya registrado el pasivo por indemnización por años de servicio y esté facultado legalmente para descontar de dicho pago la parte del saldo de la "Cuenta Individual por Cesantía" del trabajador, la cotización debe contabilizarse como un activo.

Periódicamente, el activo indicado en el párrafo anterior, se debe ajustar de acuerdo con el correspondiente saldo de la "Cuenta Individual por Cesantía", constituido por las cotizaciones efectuadas más su rentabilidad y deducidos los costos de administración que correspondan. Este activo, así ajustado, se presentara en el balance general rebajando el pasivo por indemnización por años de servicios.

Cuando el empleador no haya registrado el pasivo por indemnización por años de servicio a pagar al trabajador o habiéndolo registrado, no esté facultado legalmente para descontar de dicho pago el saldo de la "Cuenta Individual por Cesantía" del trabajador, la cotización debe contabilizarse como parte del costo de remuneraciones.

Cuando los efectos del pago de esta cotización resulten poco significativos, se considera como parte del costo de remuneraciones.

La empresa deberá revelar en notas a los estados financieros la siguiente información:

- Los criterios de contabilidad adoptados para el reconocimiento del costo de la cotización de 1,6% que es ingresada a la cuenta individual por cesantía de cada trabajador.
- El monto del activo y su clasificación en el balance general, cuando corresponda.

7. CÓDIGO DEL TRABAJO

TITULO V: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El proceso de desvinculación laboral esta normado en nuestro país por el Código del Trabajo, el cual regula una indemnización por años de servicios que es un derecho que tiene un trabajador cuando es despedido en conformidad al Art. 161 de este código, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio, el empleador deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años que hubieren pactado contractualmente de no existir tal pacto la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador.

De esta forma lo que condiciona el pago del beneficio es la vigencia del contrato, esto es, que tenga un año o más y, en segundo término la causal aplicada para el termino del contrato, vale decir que sea por el Art. 161 del Código del trabajo.

El procedimiento para convenir una indemnización por años de servicios a todo evento está establecida en el Art. 164 del Código del Trabajo, esta es pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo cualquiera sea la causal que la origine, exclusivamente en lo que refiere al lapso posterior a los primeros 6 años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

La oportunidad en que el empleador debe pagar la indemnización legal por años de servicios es cuando le ha colocado término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, y si el contrato de trabajo ha estado vigente más de un año, y si las partes convinieron individual o colectivamente, o la legal, el empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extenderse el finiquito.

Las remuneraciones que deben considerarse para determinar el monto de la indemnización legal por años de servicios será todo lo que el dependiente estuviera percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies evaluadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarios las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año.

8. SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

En octubre del año 2002, entró en vigencia el Nuevo Seguro de Cesantía. Este instrumento de seguridad social reemplaza el antiguo subsidio por cesantía y parcialmente las indemnizaciones por años de servicio.

8.1 SISTEMA ANTERIOR

- **SUBSIDIO POR CESANTÍA**

Por más de 40 años ha estado vigente en Chile, puede ser solicitado por un trabajador desempleado siempre que cumpla con:

- a) Estar cesante por razones ajenas a su voluntad
- b) Haber cotizado en una institución provisional durante 12 meses dentro de los últimos 24 meses
- c) Estar inscrito en el Registro de Cesantía de cada institución provisional y de la municipalidad donde vive el trabajador

El subsidio de cesantía, de cargo fiscal, entrega beneficios por un máximo de 12 meses cuyos montos comienzan en \$17.338 para terminar en \$8.669.

- **INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO**

Otra protección contra el desempleo son las IAS. Si un trabajador es despedido por una causal ajena a su voluntad, el empleador debe cancelarle 30 días por año trabajado o fracción superior a 6 meses, con un tope máximo de 330 días y una remuneración máxima de 60 UF mensuales.

Las IAS no son una asistencia contra el desempleo, sino una fuente de recursos, completamente líquidos, para ser usados por el receptor en el momento y la forma que mejor le parezca. No existe una parcelación de los beneficios, propia de instrumentos de protección de los ingresos, que aseguren una protección monetaria razonable por un período determinado de tiempo.

8.2 PROBLEMAS DEL SISTEMA ANTERIOR

Tanto el subsidio por cesantía como las IAS presenta severos problemas de diseño y funcionamiento. La estructura contra cíclica con respecto a los ingresos de quienes lo financian hace aumentar considerablemente el gasto en periodos contractivos, incrementando las dificultades financieras de los pagadores. Todo esto es abordado y corregido por el Nuevo Seguro de Cesantía.

8.3 NUEVO SEGURO DE CESANTÍA (SC)

El sistema contempla dos fondos de cesantía: uno denominado “Fondo de Cesantía”, que esta formado por las cotizaciones del trabajador y una parte del aporte del empleador; y otro llamado “Fondo de Cesantía Solidario” que incluye el resto del aporte del empleador y los abonos del estado.

La Administración de los dos fondos de cesantía esta cargo de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A., AFC Chile.

AFC Chile es la empresa privada cuyo objeto exclusivo es administrar el Seguro de Cesantía.

Los accionistas de AFC son las siete Administradoras de Fondos de Pensiones que operan en el país:

- Provida S.A.
- Habitat S.A
- Santa Maria S.A.
- Cuprum S.A.
- Summa Bansander S.A.
- Planvital S.A.
- Magister S.A.

Estas AFP se adjudicaron en Enero de 2002 la licitación pública convocada por el gobierno para administrar el seguro de cesantía por un periodo de 10 años. Presentaron la mejor oferta técnica y el menor costo de administración.

AFC Chile es, en consecuencia, la única empresa que tiene la facultad para recaudar, administrar, actualizar e invertir los dineros acumulados en los fondos de cesantía, además de pagar a los asegurados los beneficios que establece la ley.

Cabe señalar que el accionar de la empresa esta sometida a la normas y fiscalización de las normas de AFP.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Debido a la necesidad de que las empresas participen en un proceso de globalización en que la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo, donde se unifican los mercados, las sociedades y las distintas culturas, a través de una serie de transformaciones sociales económicas y políticas que les dan un carácter global. En este marco se registra un gran incremento del comercio internacional y las inversiones debido a la caída de las barreras arancelarias y la interdependencia de las naciones, y a partir de esto los países se dan a la tarea de homogenizar sus normas de toda índole, incluyendo las contables. Adoptándolas a normas internacionales de general aceptación y que cubren las exigencias de los distintos mercados que interactúan, ya que la falta de uniformidad impide a los inversores, analistas y otros usuarios comparar fácilmente los informes financieros de empresas que operan en los diferentes países.

Con esta finalidad el 19 de julio de 2002 se aprobó el reglamento de la Unión Europea relativo a la aplicación de las Normas Internacionales de contabilidad. El citado reglamento exige que, a partir del 1 de enero de 2005 a más tardar, todas las entidades que coticen en un mercado regulado de la Unión Europea, elaboren sus cuentas consolidadas basándose en las NIC, convirtiéndose estas normas como el principal referente que tiene Chile para armonizar las normas nacionales con la normativa internacional.

Por otra parte, la normativa nacional contable que hace referencia al reconocimiento del costo que se genera en un proceso de desvinculación laboral son: el Boletín Técnico N° 8 que trata la indemnización por años de servicio, el que se encuentra parcialmente afectada (reemplazada y/o complementada) por la nueva ley del seguro de cesantía; el Boletín Técnico N° 47 que se refiere a la contabilización del costo de vacaciones y otros beneficios al personal y el Boletín Técnico N°74 que contempla el aporte del empleador al seguro de cesantía. En cuanto a la normativa internacional esta la Norma Internacional Contable NIC 19 que difiere de la norma contable chilena primero en que contempla retribuciones a los empleados, y segundo se refiere a un plan de retiro programado para ellos. En la normativa internacional existe el concepto de reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral, concepto que no se encuentra

normado en los Boletines Técnicos vigentes en Chile. A partir de esto surgen las siguientes interrogantes:

- ¿Qué se entiende por proceso de desvinculación laboral?
- ¿Qué se entiende por reconocimiento del costo?
- ¿Cuáles son las diferencias de las Normas Internacionales de Contabilidad, y la Norma Nacional de contabilidad, sobre los criterios para el reconocimiento del costo que involucra un proceso de Desvinculación laboral?

- ¿Cuáles son las similitudes de las Normas Internacionales de Contabilidad, y la Norma Nacional de contabilidad, sobre los criterios para el reconocimiento del costo que involucra un proceso de Desvinculación Laboral?

- ¿Cuál es el tratamiento contable que aplica la Norma Internacional, la Norma Nacional de Contabilidad sobre los criterios para el reconocimiento del costo que involucra un proceso de Desvinculación Laboral?

La presente tesis compara y analiza el concepto de reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral, pretendiendo aportar evidencias que establezcan las principales diferencias y similitudes del concepto de reconocimiento del costo, para un futuro potencial en la gestión integral de los recursos humanos de toda entidad en donde se intenta homogeneizar este proceso, entre las normas internacionales y la normativa nacional contable que se aplica a noviembre de 2006.

OBJETIVO GENERAL

Establecer un paralelo entre las diferencias y similitudes sobre el concepto de reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral entre las Normas Internacionales y Las Normas Nacionales de Contabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer un paralelo entre la norma internacional y nacional respecto del concepto de reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral, que permita identificar las principales diferencias y similitudes entre ambos cuerpos normativos, y los principales criterios de reconocimiento de este costo.
2. Proponer las bases o conceptos fundamentales para un futuro criterio de reconocimiento en Chile del costo que involucra un proceso de desvinculación laboral.

METODOLOGÍA

La presente tesis es una investigación descriptiva que se realizará en las etapas que a continuación se presentan.

ETAPA 1: “Recopilación de información”

ACCIONES:

1. Recopilar y revisar información sobre procesos de desvinculación laboral en Chile, para la elaboración del marco teórico, en fuentes bibliográficas como Boletines Técnicos y cuerpos legales que regulen esta materia, y páginas Web especializadas.
2. Recopilar información sobre las Normas Internacionales de Contabilidad relacionadas con criterios para el reconocimiento del costo en un proceso de desvinculación laboral.

ETAPA 2: “Diseño y Elaboración de un flujograma y cuadro de resumen”

ACCIONES:

1. Describir el inicio de la relación laboral y sus costos asociados, hasta el momento en que un trabajador deja de prestar sus servicios a la empresa y los costos que esta desvinculación genera para la entidad, a través de un diagrama de flujo del proceso de gestión de administración de recursos humanos.
2. Describir la naturaleza de las transacciones contemplada en las normas internacionales de contabilidad respecto a los beneficios que se le otorgan a los trabajadores, en comparación a los beneficios que contempla la norma contable nacional, a través de un cuadro comparativo.
3. Elaboración del cuadro resumen de las normas nacionales de contabilidad con la norma internacional de contabilidad respecto al reconocimiento del

costo que involucra un proceso de desvinculación laboral, según los criterios de reconocimiento, e identificar las diferencias y similitudes de ambas normas.

ETAPA 3: “Análisis de la información”

ACCIONES:

1. Analizar los flujogramas del proceso de gestión de administración de recursos humanos respecto a las etapas del proceso laboral, con especial cuidado en el momento que se produce la desvinculación laboral, para poder apreciar a través de un análisis descriptivo cuales son los costos que se generan.
2. Análisis de la información obtenida de la relación de los diferentes cuerpos normativos establecidos en un cuadro comparativo de las diferencias y similitudes encontradas, por medio de un análisis descriptivo que explique el reconocimiento del costo que involucra un proceso de desvinculación Laboral.

ETAPA 4: ·” Discusión de resultados y redacción de informe final”

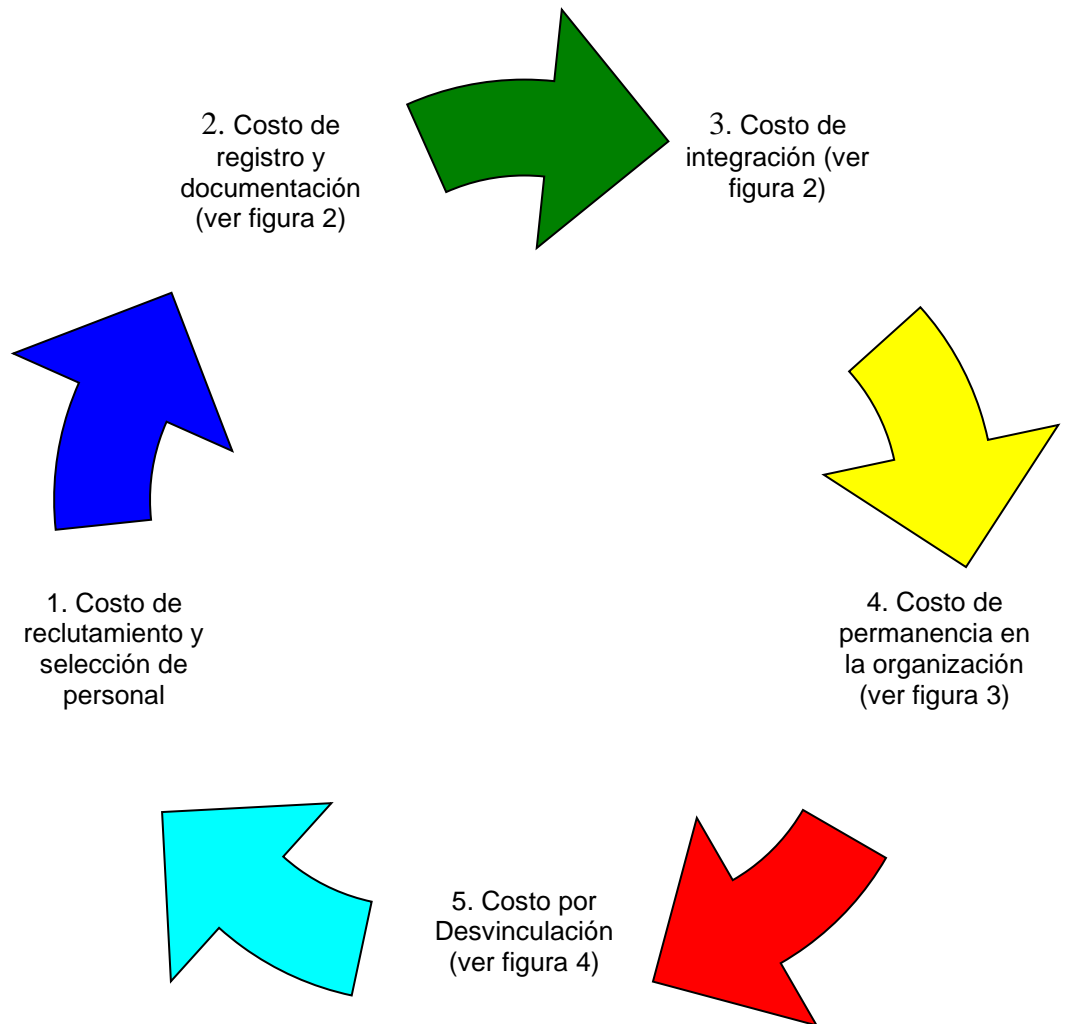
ACCIONES:

1. Interpretación de la información, respecto al proceso de gestión de recursos humanos extraída de los flujogramas elaborados y de su posterior análisis.
2. Interpretación de la información, respecto de los criterios de reconocimientos del costo de un proceso de desvinculación laboral, extraídos de los cuadros resúmenes de ambos cuerpos normativos.
3. Elaboración del informe final de tesis según pauta de entrega

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE GESTION DE RRHH

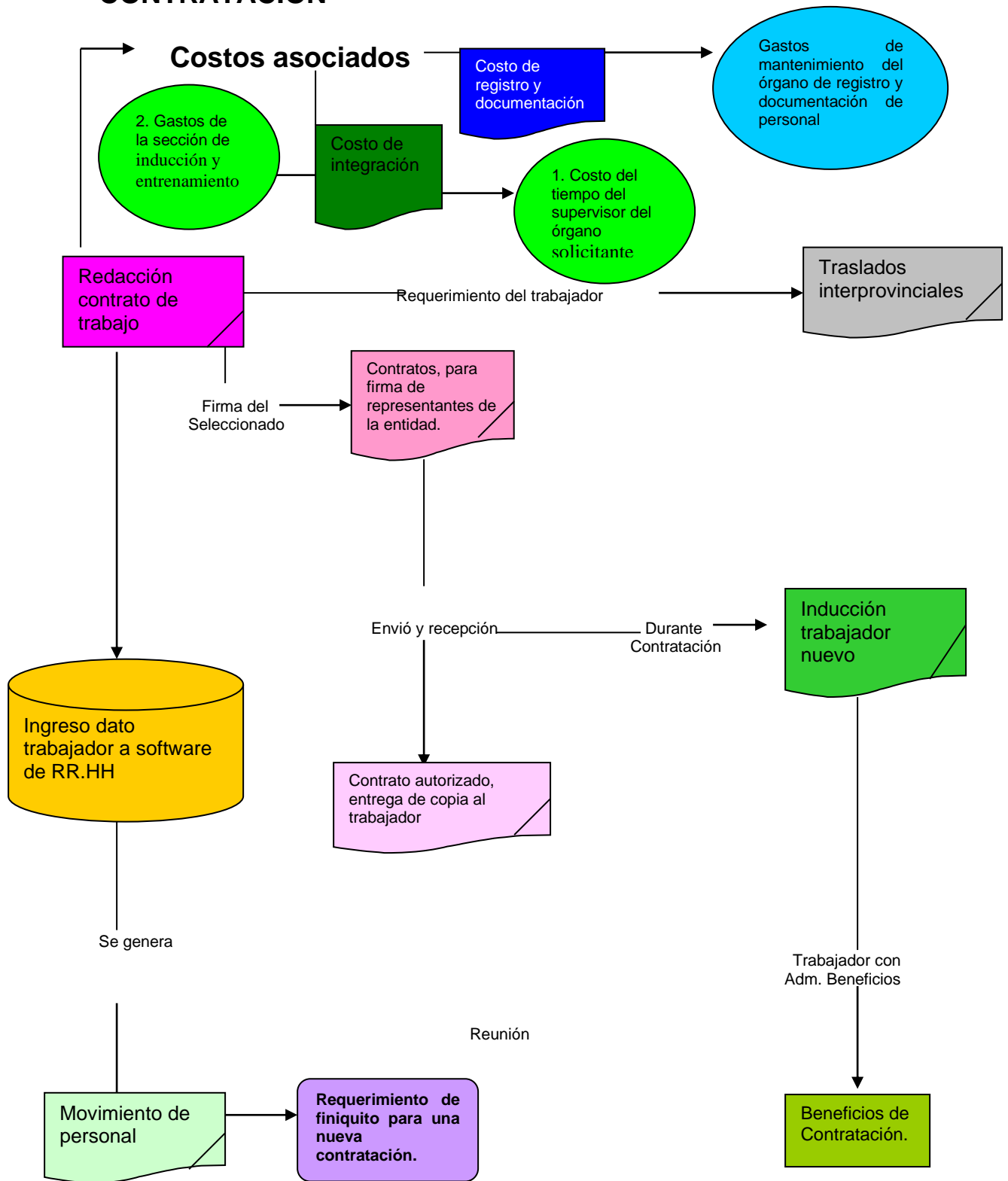
Costos desde el inicio de la relación laboral hasta el momento de la Desvinculación del trabajador de la Entidad.

Figura 1.



Fuente: elaboración propia

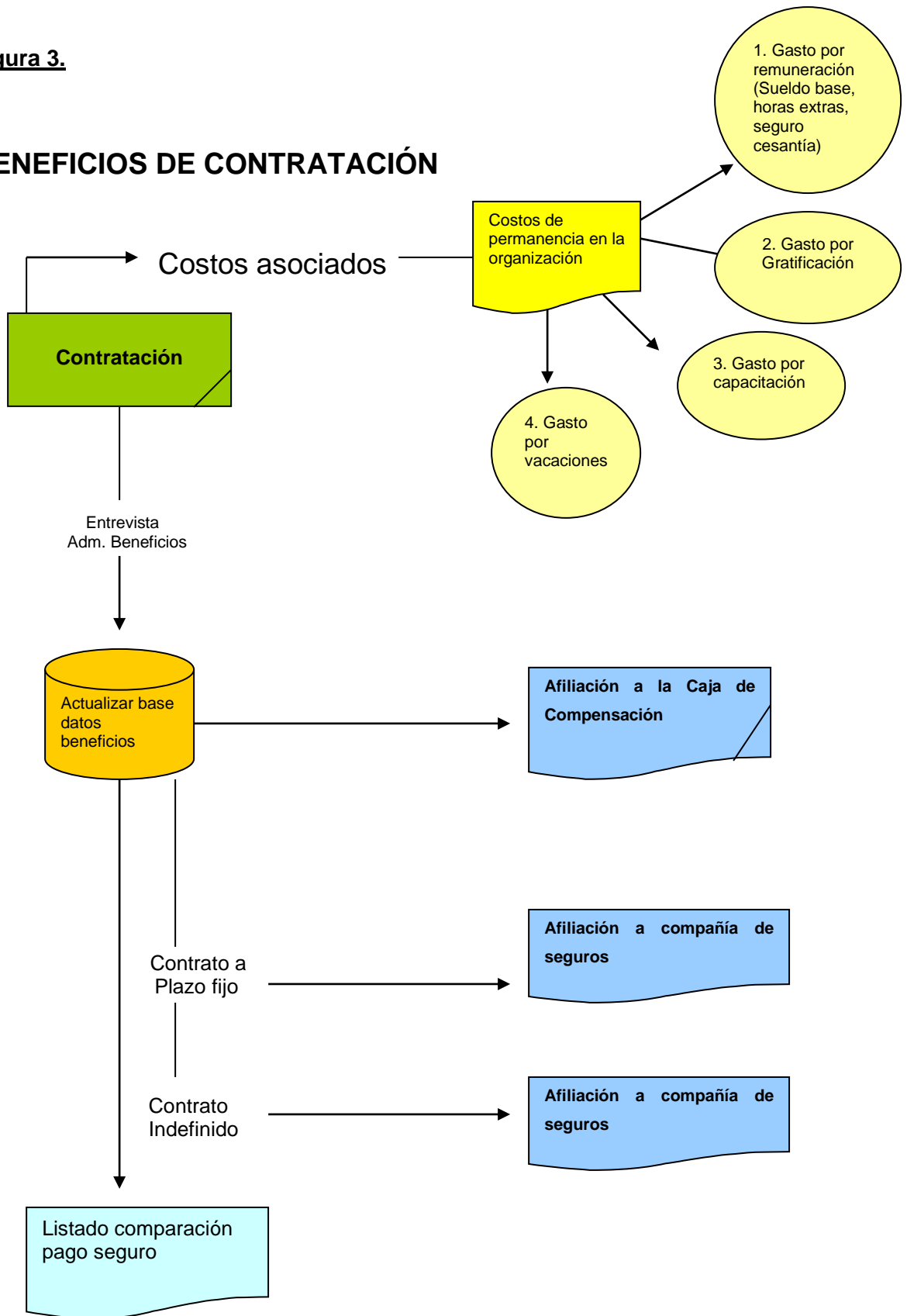
Figura 2
CONTRATACIÓN



Fuente: elaboración propia

Figura 3.

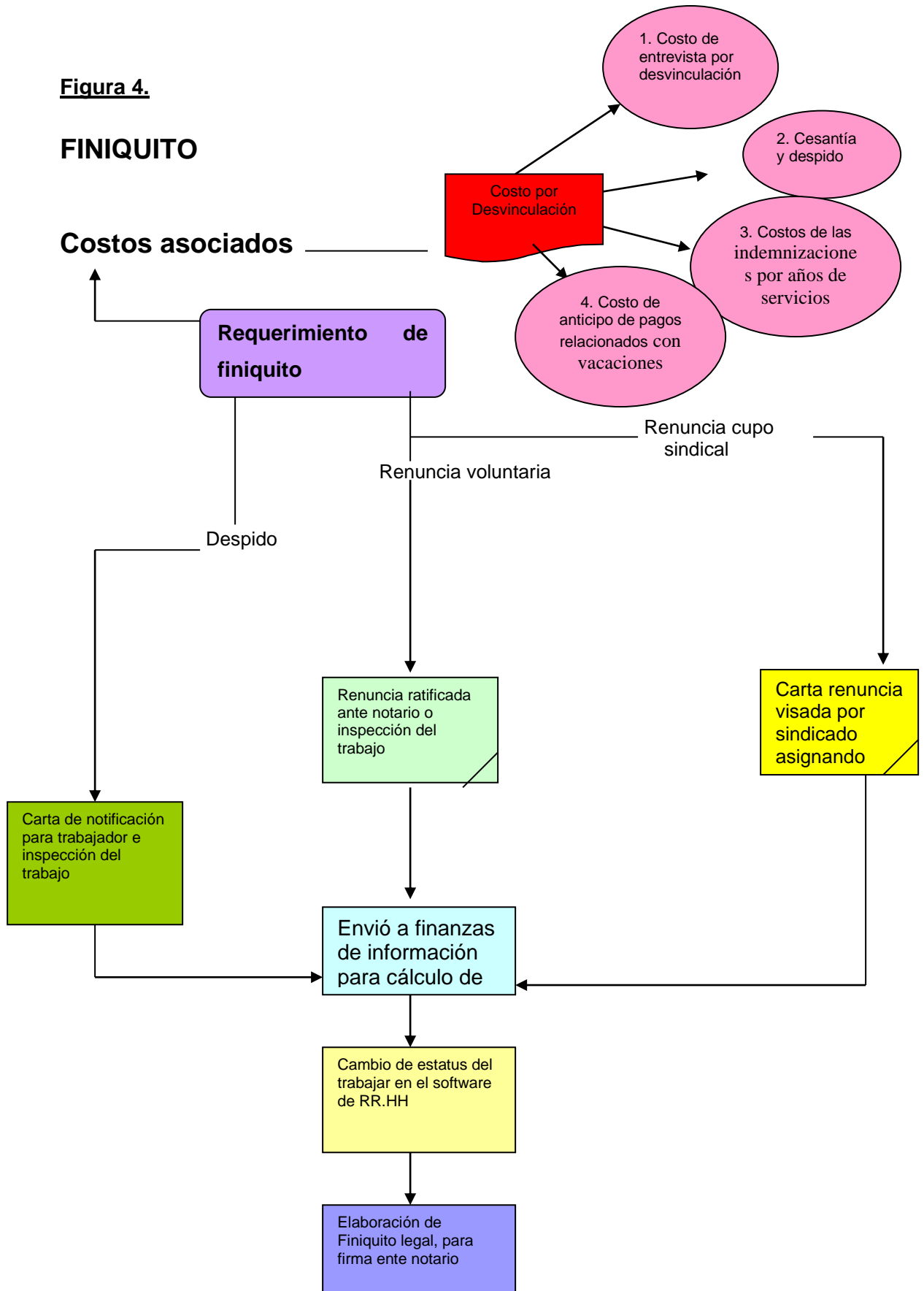
BENEFICIOS DE CONTRATACIÓN



Fuente: elaboración propia.

Figura 4.

FINIQUITO



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 5: CUADRO RESUMEN DE LA NATURALEZA DE LAS TRANSACCIONES CONTEMPLADAS EN LA NIC N° 19 RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS EN COMPARACIÓN CON LA NORMATIVA CONTABLE NACIONAL.

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC)	BOLETINES TÉCNICOS
<p>Naturaleza de las transacciones consideradas en la NIC n° 19: retribuciones a los empleados</p>	<p>Naturaleza de las transacciones consideradas en la Normativa Contable Nacional</p>
<p>1. Retribuciones a los empleados a corto plazo: Son las remuneraciones cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios.</p> <p>Estas comprenden las siguientes partidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldos, salarios y cotizaciones de seguridad social. • Permisos retribuidos • Participación en ganancias e incentivos • Retribuciones no monetarias a los empleados en activo (por ejemplo atenciones médicas). <p>2. Prestaciones Post – Empleo: Son acuerdos formales o informales, en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.</p>	<p>1. B.T N° 47 Y 48 “Contabilización del costo por vacaciones y otros beneficios al personal”: Este beneficio señala que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual no inferior a quince días hábiles remunerados. Este derecho constituye un beneficio de carácter irrenunciable.</p> <p>2. B.T N° 74 “Contabilización del aporte del empleador al seguro de cesantía”: El financiamiento de este seguro se hace mediante cotizaciones mensuales, tanto del trabajador, como del empleador, la cotización se realiza a través de un fondo solidario y otra a una cuenta individual por cesantía.</p>

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC)	BOLETINES TÉCNICOS
<p>Naturaleza de las transacciones consideradas en la NIC nº 19: retribuciones a los empleados</p>	<p>Naturaleza de las transacciones consideradas en la Normativa Contable Nacional</p>
<p>Dentro de las prestaciones post-empleo tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes de Aportaciones Definidas: son planes de prestaciones post-empleo, en los cuales la empresa realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a las prestaciones de los empleados que se relacionen con los servicios que estos han prestado en el ejercicio corriente y en los anteriores. • Planes de Prestaciones Definidas: pueden no estar financiados a través de un fondo, por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, por aportaciones realizadas por la empresa y eventualmente por los empleados, a una entidad, o fondo que esta separado jurídicamente de la empresa y es el encargado de pagar las retribuciones a los empleados. <p>3. Otras prestaciones a largo plazo: Son retribuciones a los empleados, cuyo pago no ha de ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios.</p>	<p>3. No se encuentra normado</p>

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC)	BOLETINES TÉCNICOS
<p>Naturaleza de las transacciones consideradas en la NIC nº 19: retribuciones a los empleados</p>	<p>Naturaleza de las transacciones consideradas en la Normativa Contable Nacional</p>
<p>Entre este tipo de prestaciones tenemos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permisos remunerados después de largos periodos de servicio (permisos sabáticos) • Prestaciones especiales después de un largo tiempo de servicio • Prestaciones por incapacidad <p>4. Indemnizaciones por cese del contrato:</p> <p>Son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La decisión de la empresa de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro • La decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales compensaciones. <p>5. Retribuciones en acciones:</p> <p>Son remuneraciones a los empleados en las cuales los trabajadores tienen derecho a recibir retribuciones en forma de instrumentos financieros de capital emitidos por la empresa, o bien el importe de la obligación de pago a los empleados depende del precio futuro de los instrumentos financieros de capital emitidos por la empresa.</p>	<p>4. B.T Nº 8 “Contabilización de la provisión por años de servicios al personal”.</p> <p>Constituye una practica usual en el país celebrar acuerdos con los empleados, que contemplan una indemnización por años de servicio, la que es pagadera a largo plazo. Este beneficio generalmente es pagadero cuando el empleado cesa de prestar sus servicios a la empresa, y el derecho a su cobro puede ser por jubilación, por despido, por retiro voluntario, por incapacidad o inhabilidad, por fallecimiento, etc.</p> <p>5. No se encuentra normado</p>

FIGURA 6: CUADRO RESUMEN DE LOS CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO PARA LAS RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS CONTEMPLADOS EN LA NIC N° 19 Y PARA LA NORMATIVA CONTABLE NACIONAL.

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD: "RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS NIC N° 19.	BOLETINES TECNICOS
CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO	CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO
<p>1. Retribuciones a los empleados a corto plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. • Y como un gasto del ejercicio cuando la empresa ha consumido el beneficio procedente del servicio prestado por el empleado. 	<p>B.T N° 47 Y 48 “Contabilización del costo por vacaciones y otros beneficios al personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe provisionar el monto total de la obligación sobre base devengada, si fuese significativo, no siendo aceptable contabilizar el gasto sólo en el momento del pago, ni efectuar provisiones parciales. <p>Beneficios al personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aguinaldos • Gratificaciones • Participaciones <p>Deberá provisionarse la obligación devengada siempre que sea significativa y se den las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Que en los años anteriores se hayan otorgado estos beneficios de manera uniforme, ✓ Que no exista la intención de la empresa de discontinuar el pago de dichos beneficios, y ✓ Que no exista evidencia en contrario que induzca a concluir que estos beneficios no serán pagados en el futuro. <ul style="list-style-type: none"> • Premios por años cumplidos en la empresa <p>Deberán provisionarse en base al valor actual del monto devengado del beneficio, que se estima será otorgado a los trabajadores, calculando en función de su antigüedad y rotación esperada.</p>

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD: "RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS NIC N ° 19.	BOLETINES TECNICOS
CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO	CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO

<p>2. Prestaciones Post – Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes de Aportaciones Definidas • Planes de Prestaciones Definidas <ul style="list-style-type: none"> • Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. • Y como un gasto del ejercicio, a menos que otra NIC exija o permita la inclusión de las mencionadas prestaciones en el costo de un activo. 	<p>B.T N° 74 “Contabilización del aporte del empleador al seguro de cesantía”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empleador cotiza al fondo solidario, entonces debe reconocerse y contabilizarse como parte del costo de remuneraciones. • El empleador cotiza a la cuenta individual por cesantía del trabajador, y debe reconocer, cuando haya registrado el pasivo por indemnización por años de servicios y este facultado legalmente para descontar de dicho pago la parte del saldo de “la cuenta individual por cesantía”, la cotización debe reconocerse como activo. • Cuando no se ha registrado el pasivo por indemnización por años de servicios o habiéndolo registrado no este facultado legalmente para descontar de dicho pago el saldo de la cuenta individual por cesantía del trabajador, la cotización debe reconocerse y contabilizarse como parte del costo de remuneraciones.
---	---

<p>NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD: "RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS NIC N ° 19.</p>	<p>BOLETINES TECNICOS</p>
<p>CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO</p>	<p>CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO</p>

<p>3. Otras prestaciones a largo plazo</p> <p>El importe reconocido como un pasivo por otras prestaciones a largo plazo a los empleados debe ser el importe total neto resultante de las siguientes partidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El valor actual de la obligación por prestaciones definidas en la fecha del balance. • Menos el valor razonable, en la fecha del balance, de los activos afectos al plan, si los hubiere, con los que se cancelaran directamente las obligaciones. <p>4. Indemnizaciones por cese del contrato:</p> <p>La empresa debe reconocer las indemnizaciones por cese como un pasivo y como un gasto cuando, y solo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rescindir el vinculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o bien a • Pagar indemnizaciones por cese como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados. <p>5. Retribuciones en acciones:</p> <p>Esta norma no contiene ninguna exigencia respecto al reconocimiento de las retribuciones en acciones u otros instrumentos de capital.</p>	<p>3. No se encuentra normado</p> <p>B.T N° 8 “Contabilización de la provisión por años de servicios al personal”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>5. No se encuentra normado</p>
--	--

DISCUSION Y ANALISIS DE LA INFORMACION RECOGIDA

Las relaciones entre empresarios y empleados están constantemente sujetas a los cambios del entorno laboral de hoy en día. La competencia, global y las nuevas tecnologías, como internet, han cambiado las reglas de la competencia, obligando a empresas a ser cada vez más productivas con una fuerza laboral más reducida.

El análisis que se ha realizado respecto al proceso de gestión de recursos humanos, muestra cuales son los costos que surgen cuando una empresa contrata a un trabajador. Estos costos, de permanencia en la organización, contemplan:

- Gastos por remuneración, concepto que tiene involucrado los costos de sueldo base, horas extras, seguro de cesantía;
- Gastos por gratificación, de indole legal o voluntario;
- Gastos por capacitación, costos en los que incurre la empresa con sus nuevos trabajadores, para ofrecerles los conocimientos necesarios para desempeñar su nuevo puesto de trabajo. Mientras se esta formando a los nuevos trabajadores, éstos no están teniendo un rendimiento similar al de los trabajadores que ya han sido capacitados, por lo que hay cierta pérdida de productividad;
- Gasto por vacaciones, representa un costo para la empresa, pero la ley laboral chilena lo contempla como un beneficio para los trabajadores, el cual señala, que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual, no inferior a quince días hábiles, remunerados.

Por otra parte, el análisis que se ha realizado, muestra los costos que se generan para la empresa cuando un trabajador es desvinculado de la organización. Se ha podido apreciar que la desvinculación de un empleado puede ser voluntaria o involuntaria. Estos costos son básicamente de tipo monetario que la empresa debe asumir al momento de despedir a alguno de sus empleados. Los costos por desvinculación contemplan:

- Costo de entrevista por desvinculación, tiene como fin encontrar los motivos por los cuales se despide a un trabajador o para ofrecer asesoría y apoyo para encontrar un nuevo trabajo.
- Costo por cesantía o despido
- Costo de indemnización por años de servicios, son básicamente de tipo monetario, son bastantes altos, ya que están muy ligados a los años que lleva el trabajador en la empresa.
- Costo de anticipo de pago relacionado con vacaciones, este costo contempla días pendientes de vacaciones, ya que solo en caso de despido este beneficio puede ser otorgado en dinero.

El proceso de globalización que están viviendo las distintas economías, ha llevado a los distintos entes a vivir un proceso de armonización, en cuanto a la normativa contable que rige a las diferentes países, cuando se quiere mostrar los estados financieros para que sean entendibles en un lenguaje común en cuanto a criterios de reconocimiento, valorización y presentación.

El presente análisis de normas internacionales de contabilidad, está basado sólo en los criterios de reconocimiento del costo que contempla la NIC N° 19, retribuciones a los empleados, efectuando un análisis respecto a la naturaleza de estas transacciones y las pautas que entrega la NIC para llevar a cabo el reconocimiento de estos costos; conjuntamente se efectuará un análisis de la normativa contable nacional, de las posibles similitudes y de las grandes diferencias que se puedan encontrar.

En cuanto a las similitudes, la NIC considera en sus **retribuciones** a los empleados aquellas que son **a corto plazo**, dentro de las cuales considera los sueldos, y en comparación al boletín técnico N° 47 y 48 “contabilización del costo de vacaciones y otros beneficios al personal”, se puede decir que la primera similitud que se encuentra es este costo por concepto de vacaciones, ya que el trabajador en este periodo hace uso y goce de su remuneración.

Dentro de este tipo de retribuciones a los empleados, se encuentran las **prestaciones post –empleo**, las cuales contemplan **planes de aportaciones definidas**, según el cuadro comparativo que se ha realizado y el análisis que se efectúa, se puede encontrar una semejanza respecto a lo que establece la NIC en cuanto a lo que contempla el boletín técnico N° 74 “contabilización del aporte del empleador al seguro de cesantía”, ya que el común denominador de esta retribución en cuanto a su naturaleza, es que el empleador realiza aportes a una entidad separada (un fondo), o como lo establece el boletín a una sociedad administradora de este seguro; por otra parte existen los **planes de prestaciones definidas**, siendo similar al plan de aportaciones definidas, ya que también la empresa hace aportes a este fondo, y eventualmente también lo realizan los trabajadores. Cabe destacar la diferencia del plan de prestaciones definidas, con el de aportaciones definidas, en que el primero depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la empresa para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo, lo que vendría asemejarse a el aporte que hace el empleador al fondo de cesantía solidario, independiente del aporte realizado al fondo de cesantía.

Le siguen a este tipo de retribuciones, **las indemnizaciones por cese**, según el análisis que se plantea, este tipo de beneficio no es igual, pero tampoco es diferente a la indemnización por años de servicio que trata el boletín técnico N° 8, sino que es común en el fondo, en cuanto a lo similar se encuentra la finalización del vínculo laboral. La NIC al respecto sólo considera, el término de la relación laboral y no los años de servicio del empleado, como lo contempla el boletín técnico mencionado anteriormente, ya que estos años sirven como base de cálculo del beneficio.

En cuanto al criterio de reconocimiento, para el tipo de retribuciones antes analizadas, tienen un criterio común en cuanto a lo que plantea la NIC N° 19 “retribuciones a los empleados”, en comparación a lo que establecen los boletines técnicos N° 8, N° 47- 48 y N° 74, el cual es sobre base devengada y contablemente se debe reconocer un pasivo, cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio del derecho a recibir pagos en el futuro, y como un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión.

En relación a las diferencias, la NIC N° 19 “**retribuciones a los empleados**”, considera aquellas que son **a corto plazo**, como las participaciones en ganancias e incentivos, nos estamos refiriendo a una gratificación voluntaria; en Chile la legislación laboral contempla sólo la gratificación legal; la NIC mencionada viene a regular esta retribución voluntaria, cabe distinguir que en términos de forma esto es una repartición de utilidades, pero en términos de fondo no tiene el mismo sentido.

Le siguen otras diferencias, que la normativa contable nacional no tiene reguladas, entre estas encontramos las retribuciones no monetarias a los empleados en activos, como por ejemplo, pago de colegiaturas, viajes, regalos, etc. , los cuales son incentivos propios de la empresa o sea, prácticas no formalizadas.

Luego encontramos **otras prestaciones a largo plazo**, prestaciones como permisos remunerados después de largos períodos de servicio, en Chile sólo tenemos permisos sin goce a remuneración y no se encuentra normado; prestaciones por incapacidad, semejante a las pensiones de invalidez, en Chile este tipo de beneficios están planteadas como obligatorias.

Por ultimo cabe destacar una gran diferencia entre ambos cuerpos normativos en cuanto a un tipo de beneficio como lo son las **retribuciones en acciones** a los empleados, este tipo de remuneración no se encuentra como una opción de beneficio a los trabajadores en Chile.

En cuanto al criterio de reconocimiento para las retribuciones a corto plazo antes mencionadas, y para los planes de prestaciones post- empleo, cabe destacar que el criterio de reconocimiento a utilizar es sobre base devengada y contablemente se debe reconocer un pasivo, cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio del derecho a recibir pagos en el futuro, y como un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión. Debemos destacar que para las prestaciones a largo plazo, esta debe ser reconocida como un pasivo, el cual debe ser el importe total neto resultante del valor actual de la obligación por prestaciones definidas en la fecha del balance. Y por último la NIC no da ninguna exigencia respecto al criterio de reconocimiento de las retribuciones en acciones u otros instrumentos de capital.

CONCLUSIONES

Se ha desarrollado y analizado las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Nacionales de Contabilidad, sobre el reconocimiento del costo que involucra para una entidad un proceso de desvinculación laboral.

Una desvinculación es una ruptura en el puente de conexión entre un empleado y su entorno de trabajo (empresa); se produce cuando una persona deja de ser miembro de una empresa, ya sea por su propia voluntad o por la solicitud de abandono de esta.

Los costos y beneficios que presenta la toma de esta decisión. Costos que muchas veces son demasiados altos al no practicar una buena gestión de este proceso, es por ello que se debe realizar un exhaustivo estudio, frente a la problemática del tema, para que los costos que se pueden acarrear pasen a ser unos beneficios muy bien elaborados para el bien de la empresa.

Hay que tener bastante claro que uno de los hechos más importantes de este tema es el relacionado con la gestión de despido, cese o desvinculación involuntaria, ya que hay que enfatizar totalmente y tener, más aún, totalmente claro, el hecho que incurre o habla de las políticas gubernamentales y políticas empresariales. Políticas que se deben respetar de tal forma que una vez realizada la desvinculación, los empleados no encuentren la forma de reprochar dicha decisión, y a si no incurrir en malos comentarios y llegar a problemas judiciales, los cuales le darían una mala imagen a esta.

Es importante tener en cuenta de que toda empresa debería contar con un programa de recolocación para así de cierta forma ayudar al empleado que ha sido desvinculado, así proporcionarle ayuda psicológica, y también ayuda en la decisión de encontrar un nuevo empleo, e incluso a veces encontrarlo por él, para así ayudar a la imagen de la empresa, y no romper las relaciones existentes en el aspecto emotivo del trabajador hacia ella.

Por otra parte, una vez desarrollado y analizado los cuadros resúmenes antes descritos, se puede concluir que la NIC N° 19 “retribuciones a los empleados” viene a normar todos los beneficios otorgados a los trabajadores ya sean aquellos que proceden de acuerdos formales celebrados entre la empresa y sus trabajadores, o aquellos que sean de exigencias legales o de acuerdos tomados en determinados sectores industriales, en virtud de las cuales las empresas se ven obligadas a realizar aportaciones a distintos planes, y finalmente esta norma viene a regular las prácticas no formalizadas que dan lugar a obligaciones de pago implícitas para la empresa.

La armonización de las normas internacionales de contabilidad con la normativa contable nacional, respecto a la normativa tratada, trae consigo un cuestionamiento de forma y de fondo, respecto a lo que es obligatorio y de lo que es voluntario (que ha sido practicado como costumbre de la entidad), ya que en la medida en que yo como empresa no este obligado, no se adaptará la norma internacional de contabilidad.

A partir de lo señalado anteriormente, la distinción que se debe hacer es que muchos de los temas tratados en la NIC N° 19, en Chile están planteados como una obligatoriedad. Si existe una adopción total de la NIC, la entidad debe revisar a lo que esta obligado a contabilizar, respecto a lo que entrega la norma internacional, o sea adoptaré un boletín técnico sólo en la medida en que me sea impuesto legalmente en cuanto a lo que se plantea en la NIC.

En cuanto a las bases que se puedan proponer, para un futuro boletín técnico, que contemple retribuciones a los empleados en Chile, se debe considerar en primer lugar cuales son las prácticas habituales que utilizan las empresas en cuanto al otorgamiento de beneficios a sus trabajadores, ya que en la medida en que fuese habitual, las bases que se pueden proponer para una futura norma contable, podría regular tanto practicas obligatorias, como voluntarias. Se ha podido concluir que sigue siendo efectivo como criterio de reconocimiento la base del devengo, primero incurriendo en un pasivo cuando el trabajador ha prestado sus servicios a cambio de recibir pagos en el futuro, y luego reconocerlo como un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el trabajador a cambio de las retribuciones que señale la normativa.

Al finalizar nuestra investigación se sugiere que en un futuro no muy lejano cuando las Normas Internacionales de Contabilidad de ahí en adelante, Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS) entren en vigor a regularizar la normativa contable de los distintos países, se recomienda investigar en cuanto a criterios de valorización y presentación, buscando el efecto que ha provocado la adopción de la nueva normativa contable.

BIBLIOGRAFIA

1. Citas Bibliográficas

¹ International Accounting Standardards committee Foundation, Normas Internacionales de información financiera. Ediciones Instituto mexicano de Contadores públicos, 1ª Edición. México. Págs. 138-178

² Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico N° 1 al N° 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletín Técnico N° 8.

³ Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico N° 1 al N° 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletín Técnico N° 47 y 48.

⁴ Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico N° 1 al N° 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletín Técnico N° 74.

2. Decreto Ley.

Chile. Ministerio del trabajo y previsión Social. Subsecretaria del trabajo. D.F.L N° 1 Sgto. 31 de julio de 2002. www.ayudacontador.cl código del trabajo. Pdf (16/05/06)

3. Bibliografías

Libros:

- Bernal T. César Augusto. Metodología de la Investigación para la Administración y Economía. Santa Fe de Bogotá. D.C. Editorial Pearson educación de Colombia, Ltda. Año 2000.

- Colegio de Contadores de Chile. Compendio de Boletín técnico N° 1 al N° 75 desde enero de 1973 a enero de 2003. Editorial Colegio de Contadores de Chile. Chile 2003. Boletines Técnicos 8. 47, 74.
- International Accounting Standardards committee Foundation, Normas Internacionales de información financiera. Ediciones Instituto mexicano de Contadores públicos, 1ª Edición. México. Págs. 138-178

4. Páginas WEB.

- <http://www.contach.cl/colegio/index.htm>. Plan de convergencia de los principios contables chilenos hacia la normativa internacional (23/03/06)
- <http://www.contach.cl/colegio/index.htm>. Proyecto de convergencia de 2004-2008 (27/03/06)
- <http://www.monografias.com/trabajos12/norin/norin.shtml>. Normas Internacionales de Contabilidad. (28/03/06)
- <http://www.monografias.com/trabajos25/normas-contabilidad/normas-contabilidad.shtml#contab#contab> (31/03/06)
- <http://www.asuntospublicos.org/informe.phd?id=908>. Ministerio de Economía. El Nuevo Seguro de Cesantía Chileno. (01/04/06)
- <http://www.monografias.com/trabajos25/normas-contabilidad/normas-contabilidad.shtml> (02/04/06)
- www.afcchile.cl/descripcion.htm Descripción del seguro de cesantía. El seguro de cesantía es un instrumento de protección social creado mediante la Ley N° 19.728, vigente desde el 1 de octubre de 2002, destinado a proteger a las personas que quedan cesantes ya sea por causas voluntarias o involuntarias.(03/04/06)
- <http://www.monografias.com/trabajos22/Internacional-accounting/internacional-accounting.shtml>. Un pequeño esbozo acerca del International Accounting Standards Board (IASB) (05/04/06)

- <http://www.diariopyme.cl/newtemberg/1159/article-15146.html> Sabe realmente de qué se trata y cómo funciona el seguro de cesantía
- <http://www.monografias.com/trabajos31/normas-contabilidad/normas-contabilidad.shtml#objetivifrs> Normas Internacionales de Contabilidad. (30/05/06)
- <http://www.monografias.com/trabajos11/presi/presi.shtml>. Teoría contable: ética en la profesión contable con la presión de una adopción de los estándares internacionales de contabilidad, Auditoría y Contaduría (30/05/06).
- <http://www.analitica.com/va/economia/organización/8503492.asp> problema de rotación de personal (10/10/06)

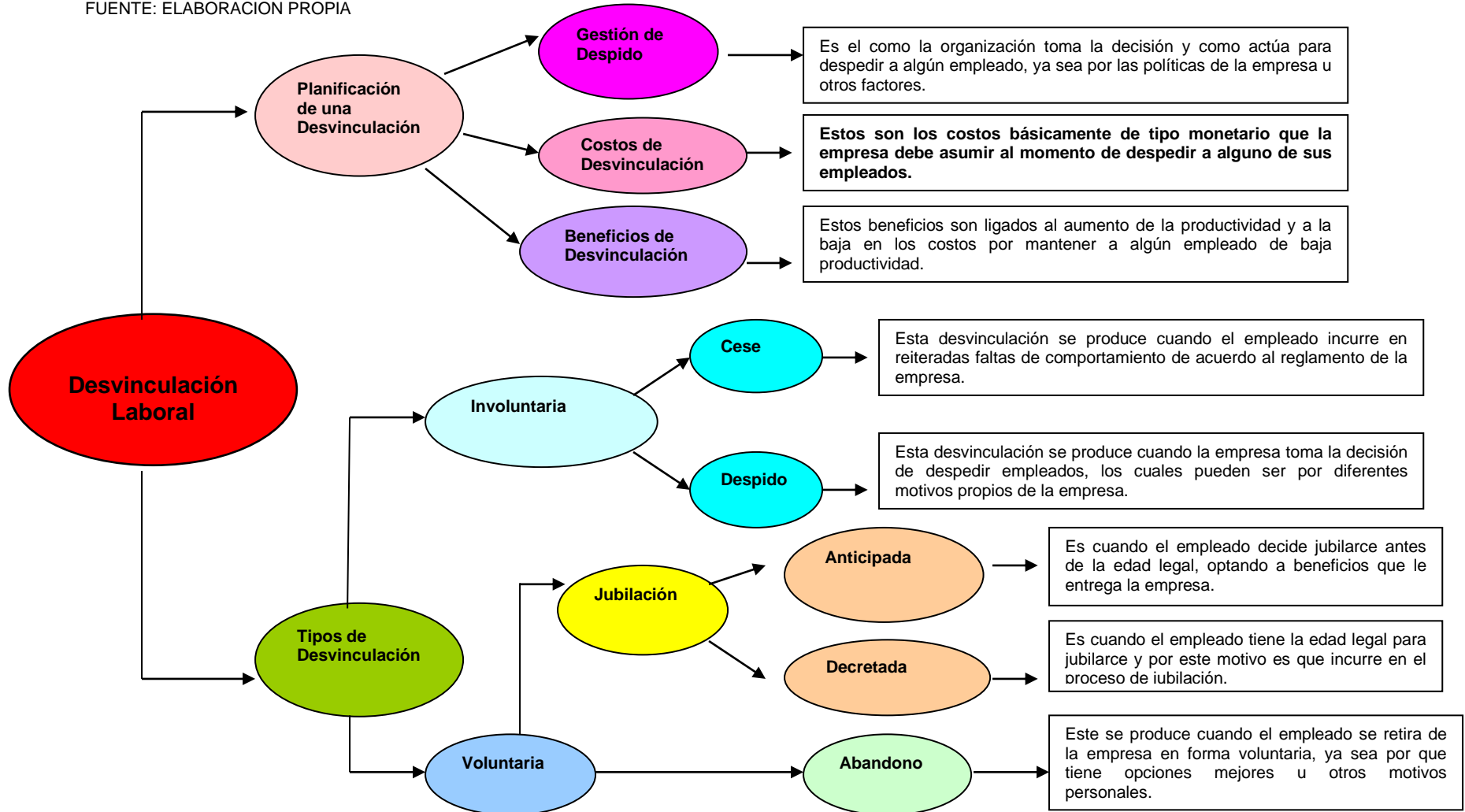
5. Tesis.

- Rodríguez. Evelyn 2005. Estudio Comparativo de las Normas Nacionales y las Normas internacionales de Contabilidad sobre los Contratos a Futuro como instrumentos de Cobertura. Contador Público y Auditor. Valparaíso, Chile, Universidad de Valparaíso. Págs. 49-52, 84-87.

ANEXOS

ANEXO Nº 1

FUENTE: ELABORACION PROPIA



ANEXO 2

Universidad de Valparaíso
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Auditoría

Entrevista al Jefe del departamento de Contabilidad General de Empresa
CHILQUINTA ENERGIA.

1.- Ustedes como empresa de servicios, ¿están ya adoptando las Normas internacionales de contabilidad? o ¿se están preparando para este plan de convergencia?

No, nosotros, recién para el próximo año empezaremos a trabajar en esto, nos estamos preparando si, para este plan de convergencias de las normas internacionales con la ayuda de nuestros auditores externos, que si bien es cierto es un plan nacional de convergencia. Algunas empresas están más adelantadas que otras, como también algunas lo están menos, yo creo que nosotros como empresa digamos estamos en la mitad de este proceso y para el próximo año estaremos trabajando exclusivamente en convertir, preparar nuestros sistemas y registros contables, etc. Te puedo contar que las normas internacionales se apegan mucho a lo que son los FASB en Estados Unidos y que son a valor actuariales y por lo tanto, cuando yo tenga que calcular, por ejemplo, la provisión por indemnización por años de servicios a valor actual, ya no será a ese valor actual como lo asume el boletín técnico nº 8, sino que se agrega la expectativa de vida de los trabajadores. Hoy en día lo hacemos en base exclusivamente a la antigüedad promedio de un trabajador en la empresa y lo otro es por la expectativa de un valor de vida promedio que tiene el trabajador, entre otras cosas.

En cuanto a la provisión vacaciones, no es tan relevante, porque si uno quiere lo hace y porque en definitiva el costo se paga cuando el trabajador se va de vacaciones, contablemente se hace el uso y luego se reversa el uso por la provisión, lo que sí nos podría afectar es el tema de la provisión de indemnización por años de servicios, ya que son cálculos distintos y cualquier otro beneficio que yo tenga dentro de la empresa y que se les pague a los trabajadores.

2. Por ejemplo, acá en Chile, ¿no existe un boletín técnico que diga como contabilizar estos beneficios?

Es que no, por que esto es parte de la remuneración y que si esta normado, pero no en un boletín técnico, sino que se encuentra normado en el Código del trabajo, como parte de la remuneración del trabajador a no ser que el SII diga que no es renta, pero igual es remuneración. Estos beneficios emanan de un contrato de trabajo por la prestación de un servicio, o sea yo me obligo a pagarle a un trabajador por la prestación de sus servicios, en horario, tiempo y espacio, incluso para el SII la boleta de honorarios es remuneración.

3. Usted cree que Chilquinta Energía, ¿esta preparada para enfrentar el desafío como empresa frente a estas normas internacionales?

Yo creo que las empresas auditoras van para allá, digamos, por que ellos ya han empezado a visualizar esta convergencia de normas internacionales.

Yo te digo hemos asistido a Encuentros en Santiago, a través del Diario Financiero, Asiva con el Banco BBVA en relación a este proceso de contingencia, pero con un enfoque global, en resumen todos nos estamos preparando para lo mismo, auditores internos, externos, entes reguladores de normas contables, y nosotros claro como empresa que tenemos que adoptar esta nueva normativa.

GLOSARIO

GLOBALIZACIÓN

La Globalización es definida como: una multiplicidad de vínculos entre los estados y las sociedades que construyen el actual sistema mundial. A través del cual los acontecimientos, decisiones y actividades en cualquier lugar, tienen repercusiones significativas en los distintos sectores alejados del mundo. La globalización es un proceso multidimensional, ya que repercute en el ámbito social, cultural, político y económico.

En su dimensión económica la globalización puede ser entendida como una nueva fase de expansión del sistema capitalista que se caracteriza por la apertura de los sistemas económicos nacionales, por el aumento del comercio internacional, la expansión de los mercados financieros, la reorganización espacial de la producción, la búsqueda permanente de ventajas comparativas y de la competitividad que da prioridad a la innovación tecnológica, la aparición de elevadas tasas de desempleo y el descenso del nivel de las remuneraciones.

DESVINCULACION LABORAL

Una desvinculación de laboral, es un quiebre en el puente que une a una persona con su fuente laboral, con su trabajo. Es decir la desvinculación de personal ocurre cuando un empleado deja de ser miembro de una empresa, en otras palabras cuando una persona es finiquitada, cesada o despedida, además de tomar la decisión de jubilarse.

COSTOS POR DESVINCULACION

Estos son los costos básicamente de tipo monetario que la empresa debe asumir al momento de despedir a alguno de sus empleados.

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC)

Las NIC, como se les conoce comúnmente, son un conjunto de normas o leyes que establecen la información que se debe presentar en los estados financieros y la forma en que esa información debe aparecer, en dichos estados.

BOLETINES TECNICOS

Los principios y normas de contabilidad generalmente aceptados son reglas y procedimientos necesarios para definir la práctica de contabilidad aceptada en un momento.

INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS (IAS)

Es un beneficio para el trabajador el cual recibe un pago por ser despedido contra su voluntad, lo que condiciona este pago es la vigencia del contrato, esto es, que tenga un año o más y, en segundo término, la causal aplicada para el término del contrato sea por necesidades de la empresa.

SEGURO DE CESANTIA El seguro obligatorio de cesantía es un nuevo instrumento de la seguridad social creado en Chile, cuyo fin es proteger a las personas que quedan cesantes por causas voluntarias o no.