

I. NIC19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Parte de las cuentas que intervienen en el estudio actuarial para la valoración matemática de los pasivos laborales son las derivadas del **Efecto de Reducciones y Liquidaciones Anticipadas**.

El efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas corresponde a todas las desvinculaciones de trabajadores que se dan en la empresa durante el año fiscal convencional y que no generan un pago efectivo atribuible contra la provisión de jubilación patronal y/o bonificación por desahucio.

ACLARACIÓN CONCEPTUAL:

No se debe confundir las desvinculaciones con los pagos efectivos, ya que si se reconoce el efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas y además los pagos efectivos cargados contra las provisiones, los efectos se estarían duplicando. Esto generaría a su vez, una revelación y reconocimiento erróneos en las cuentas del balance del estudio actuarial.

La empresa reconocería el efecto de las desvinculaciones sin obligación de pago a través de un reverso de la provisión (Pasivo) contra una cuenta de tipo patrimonial (Otros Resultados Integrales) acumulada.

La salida de empleados es una suposición actuarial que sí se considera en los cálculos al introducir la variable de rotación, por lo tanto, los efectos de disminuciones de empleados corresponden a ganancias actuariales.

Un incremento en la rotación de los empleados estimada está más próxima a un cambio en las suposiciones actuariales. Por lo tanto, una reducción significativa en el número de trabajadores se contabiliza como una modificación del plan. Siendo así, se registra como un costo por servicio pasado en los resultados del período y si las desvinculaciones son normales o no son significativas, se considera un cambio en la suposición actuarial y su reconocimiento es en Otros Resultados Integrales.

EJEMPLOS:

1

Si un trabajador se desvincula por renuncia voluntaria con un tiempo de servicio menor a 25 años y mayor a un año, la empresa reconocerá una reversión de la provisión de Jubilación Patronal (revisar artículos 188 y 216 del Código del Trabajo) contra una cuenta de ORI porque no existe una obligación de pago. Por otro lado, si existiese una obligación de pagar la bonificación por desahucio (artículo 185 del Código del Trabajo) no habría lugar a la reversión de la provisión, ya que este efecto se reconocería a través de un pago contra caja o bancos.

2

También, cuando un trabajador se desvincula voluntariamente una vez que ha cumplido 25 años o más de servicio, tanto el beneficio de jubilación patronal como la bonificación por desahucio no generarían un reverso de provisiones, ya que en ambos casos existe una obligación de pago, de acuerdo a la metodología establecida por ACTUARIA. Por lo tanto, la revelación y el reconocimiento de dichos efectos es a través de pagos efectivos contra la provisión mediante caja o bancos.

3

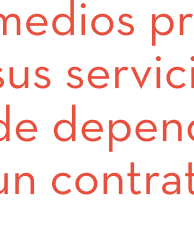
Otro caso que podría producirse es cuando un trabajador se desvincula voluntariamente o cuando su salida se produce por un despido intempestivo con menos de un año de servicio. En este ejemplo, tanto las provisiones de jubilación patronal y bonificación por desahucio generan un reverso contra Otros Resultados Integrales, ya que no existen obligaciones de pago para ambos beneficios.

Las empresas deben conocer los conceptos y la importancia de las cuentas que intervienen en el estudio actuarial, ya que una correcta medición, revelación y reconocimiento de los pasivos laborales garantiza que se develen en valor actual todos los beneficios post-empleo que la empresa mantiene con sus empleados y en que algún momento deberá pagar.

II. CONTRATO DE TRABAJO VS HONORARIOS PROFESIONALES

PRINCIPALES DIFERENCIAS:

CONTRATO LABORAL	CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS
Salario o sueldo.	Su forma de remuneración será por honorarios.
El servicio debe ser prestado de forma personal en beneficio del empleador.	Ejecución de una labor específica, que la persona desarrollará de acuerdo a su experiencia, capacidad y formación profesional en una materia en específico.
Subordinación del trabajador con respecto al empleador. El empleador puede impartir órdenes al trabajador, de acuerdo a las necesidades de la compañía.	Independencia del contratista para desarrollar sus funciones. Actúa con autonomía técnica y científica que utilizará para la ejecución de la labor específica.
Derecho al pago de prestaciones sociales.	No tiene derecho al pago de prestaciones sociales.
El contrato laboral se podrá establecer de acuerdo a su duración, a término fijo o a término indefinido.	El contrato de prestación de servicios es temporal, debido a que su duración es en base a un objeto específico.
La afiliación al sistema de seguridad social, la deberá hacer el empleador.	No cabe la afiliación al sistema de seguridad social por parte del empleador, pero lo puede hacer directamente como afiliación voluntaria.
Se puede establecer un periodo de prueba, dependiendo de la duración del contrato.	No hay lugar a periodo de prueba.



ASPECTOS A TOMAR EN CUENTA:

La persona que presta servicios profesionales o por honorarios debe ser un profesional que realizará su trabajo con recursos materiales o medios propios teniendo libertad para realizar sus servicios, lo que es contrario a la relación de dependencia y subordinación de un contrato de trabajo.

La práctica hace que algunos empleadores, con el fin de evitar el pago de las prestaciones laborales, simulen un contrato por honorarios profesionales cuando en realidad existe una relación de trabajo con dependencia.

Lo importante es las funciones que desempeñan los trabajadores y no la denominación que se les da a los contratos.

Al comprobarse la prestación de servicios en un lugar y con horario de trabajo, hay un vínculo laboral y por lo tanto se da lugar al reconocimiento de derechos de los trabajadores.



ESTE BOLETÍN NO ES, NI PODRÁ SER CONSIDERADO COMO ASESORÍA TÉCNICA O LEGAL, EN VIRTUD DE QUE LOS TEMAS TRATADOS SON NETAMENTE INFORMATIVOS.