



## Indemnización por Años de Servicio

### Introducción

A continuación se dan a conocer las normas que regulan el otorgamiento del pago de la indemnización por años de servicio que rige en el país hasta el 31 de diciembre de 2007, según Boletín Técnico N° 8 del Colegio de Contadores de Chile.

Se dice que esta norma regirá solo hasta la fecha ya citada, dado que de acuerdo a instrucciones emanadas de la Superintendencia de Valores y Seguros a contar del 1° de enero de 2009, se implantan en Chile las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera), para todas las empresas que cotizan en bolsa o que se asimilen voluntariamente al control de la citada Superintendencia. La misma circular establece que la información debe presentarse comparativa con el 2008, por lo tanto, la obligación de estas empresas se ha anticipado al 1° de enero de 2008, situación que implica que la preparación del recurso humano, así como de los procedimientos administrativos y contables deben adecuarse antes del 31 de diciembre de 2007.

Las actuales normas que están contenidas en el Boletín N° 8 del Colegio de Contadores se aplican desde el 1° de enero de 1979, por lo tanto, se puede decir que esta es una práctica conocida por las empresas que tienen la obligación de aplicar las normas que se aprueban por este organismo regulador.

En los párrafos siguientes se dan a conocer las normas contenidas en el Boletín Técnico ya mencionado.

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.

Existen 2 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.

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.

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 el valor actual de la obligación a base de cálculos actuariales adecuados.

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 para 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. (No se contradice con el método exigido por el Servicio de Impuestos Internos, cuando cumple los requisitos que la ley exige para su reconocimiento como gasto).
- 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. (Se aprecia que este método es más adecuado desde el punto de vista financiero, ya que recoge el compromiso asumido por la empresa a valores actuales, desde luego, este método resulta más engorroso para los contadores).

### Opinión de la comisión técnica del Colegio de Contadores

Enseguida se da a conocer cuál fue la opinión que tuvo la comisión Técnica del colegio para considerar la forma como debería tratarse este pasivo para la empresa.

“Respecto de las indemnizaciones por años de servicio, 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 adopción de la alternativa sobre base de valor actual. De optarse por esta alternativa, deberá considerarse la contabilización del efecto tributario de las diferencias temporales con la consideración de los Impuestos diferidos correspondientes.

La obligación que nace para la empresa por concepto de indemnizaciones por años de servicio al personal constituye prácticamente en su totalidad un pasivo a largo plazo, procediendo 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.

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, debe distribuirse entre el costo de las funciones de explotación, de ventas y administrativa.

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 admisible, aunque no preferible, 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.”

## Métodos de reconocimiento vigentes en el país

De acuerdo a las normas actuales se reconocen dos métodos para la contabilización de la Indemnización por años de servicio. Ambos corresponden a métodos basados en Valores actuales.

### 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.

## ¿Qué pasará a futuro respecto de las normas que deben aplicarse en Chile?

Dado que Chile es un país de economía abierta al mundo, y que operan en el territorio nacional empresas de diferentes países con inversiones directas cuantiosas, y teniendo en consideración los acuerdos mundiales sobre normalización contable, los organismos reguladores, sea el Colegio de Contadores o las Superintendencias correspondientes, han asumido el compromiso de aplicar las normas mundiales en Chile a contar del 1º de enero del año 2009, comparativo con el 2008.

Esto implica que a contar de los años ya señalados entran a regir las normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las normas Internacionales de Contabilidad (NIC).

Con relación al tema que nos convoca, es necesario señalar que las normas internacionales contienen una abundante información y que muestra cómo se están cancelando estos beneficios en el resto de los países donde se están aplicando ya las normas mundiales.

La complejidad en el tratamiento de la "Indemnización por retiro" que nos muestra la NIC Nº 19 sobre retribución a los empleados, que tiene aplicación desde el año 2001, contiene cálculos actuariales que requieren de parte de nuestros agentes y profesionales contadores una capacitación especial.

La NIC N° 19, en su parte final, toma el tema de la Indemnización por año de Servicio, refiriéndose a ella como “Indemnización por cese”, y lo primero que plantea es el reconocimiento de la obligación expresando lo siguiente:

“La empresa debe reconocer las Indemnizaciones como un pasivo y como un gasto, cuando y solo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- a) Rescindir el vínculo que le une con un empleado o un grupo de empleados, antes de la fecha normal de retiro, o bien a
- b) Pagar indemnizaciones por cese como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

La empresa estará comprometida de forma demostrable con la rescisión, cuando y solo cuando tenga un **plan formal detallado** para efectuar la misma, sin que quepa posibilidad realista de retirar la oferta.”

**El plan detallado deberá contener como mínimo:**

- a) La ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por finalizados.
- b) Las indemnizaciones por cese para cada clase de empleo o función, y
- c) El momento en el que será implantado el plan. La implantación deberá comenzar tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación deberá ser tal que no sean probables cambios significativos en el plan.

La empresa puede estar comprometida, ya sea por ley, por convenio colectivo u otro tipo de acuerdo con los empleados o sus representantes, ya sea por una obligación implícita, basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de prestaciones) cuando resuelve sus contratos laborales. Aunque las indemnizaciones son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:

- a) Mejora de las prestaciones por retiro u otras prestaciones post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan de prestaciones determinado y
- b) Pagos de remuneraciones hasta el final de un período específico de tiempo, siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren prestaciones económicas a la empresa.

Algunas prestaciones se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la empresa.

Las indemnizaciones por cese no suponen para la empresa la obtención de prestaciones económicas en el futuro, por lo que deben ser reconocidas como gasto en forma inmediata.

## Forma de valorizar las indemnizaciones

### **Método de valoración actuarial.**

La empresa debe utilizar el "Método de la Unidad de Crédito" proyectado para determinar tanto el valor actual de sus obligaciones por prestaciones definidas como el coste por los servicios prestados en el ejercicio actual y, en su caso, el coste de los servicios pasados.

En el método de la unidad de crédito proyectada (también denominado a veces método de asignación de prestaciones acumuladas en proporción a los servicios prestados, o como el método de asignación de prestaciones por año de servicio) se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a las prestaciones, y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.

La empresa debe proceder a descontar el importe total de la obligación por las prestaciones post-empleo, incluso si una parte de la misma ha de ser pagada dentro del término de los doce meses siguientes a la fecha del balance.

### **Hipótesis actuariales: Tipo de Descuento.**

La NIC 19 establece que cuando las indemnizaciones por cese se van a pagar después de los doce meses posteriores a la fecha del balance debe procederse al descuento de su importe utilizando el tipo de descuento especificado en el párrafo 78. El tipo de interés a utilizar debe determinarse utilizando como referencia los rendimientos del mercado, en la fecha del balance, correspondiente a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para tales títulos, deberá utilizarse el rendimiento correspondiente a los bonos emitidos por las administraciones públicas en la fecha del balance.

En el caso de existir una oferta de la empresa para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la valoración de las indemnizaciones por cese debe basarse en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

**Hipótesis actuariales demográficas.** Estas dicen relación con las características de los empleados actuales y pasados, los beneficiarios de los empleados, la mortalidad tanto en el periodo de actividad como posteriores, tasas de rotación de los empleados, incapacidad, retiros anticipados, etc.

**Hipótesis actuariales Financieras.** Estas tienen que ver con las tasas de descuentos adecuadas, con los niveles de remuneraciones y del tipo de prestaciones, los costos de administración, futuras reclamaciones, así como los pagos de determinadas prestaciones. Si existen activos comprometidos para su financiamiento, el rendimiento esperado se estima razonable para los mismos. El control de las ganancias o pérdidas actuariales producto del manejo de esos activos, etc.

La NIC 19 toma en consideración problemas que van más allá de lo que son las indemnizaciones por años de servicio, por lo que normalmente se requiere la contratación de un actuario especializado en el manejo y cálculo de los diferentes beneficios que las empresas convengan y que como consecuencia deban pagar a sus empleados.

### **Información a revelar en los estados financieros.**

Se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de indemnizaciones por cese. Según lo exigido por la NIC 37, sobre Provisiones, Activos contingentes y Pasivos contingentes, la empresa revelará información sobre el Pasivo Contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por estas causas sea remota.

Cabe recordar que la NIC N° 1 requiere que la entidad revele la naturaleza y el importe de cualquier gasto que sea material o con importancia relativa. Las indemnizaciones por cese pueden producir gastos cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con la obligación.

### **Adopción por primera vez de la regulación contenida en la NIC 19.**

Con relación a este tema, cuando se adopte por primera vez la regulación contenida en esta norma, la empresa deberá proceder a determinar, en la fecha correspondiente, el pasivo transitorio correspondiente a los planes de prestaciones definidas como:

- a) El valor actual de la obligación en el momento de la adopción.
- b) Menos el valor razonable, en esa misma fecha, de los activos creados para financiar el plan, si estos existiesen.
- c) Menos cualquier eventual coste de los servicios pasados, que deba ser reconocido en ejercicios posteriores.

Como se puede apreciar, el tema relativo a la retribución de los empleados contenidos en la NIC 19 es de alta complejidad y contiene una enorme cantidad de información para ser aplicada.

Se recomienda estar atentos a las normas que gradualmente irán generando los organismos técnicos autorizados como son el Colegio de Contadores de Chile y las Superintendencias respectivas. Los plazos ya están encima, y si no se publica una norma propia sobre el tema debemos suponer que entrarán a regir las Normas Internacionales, entre ellas la NIC 19, sobre retribución a los empleados a contar del 1° de enero del año 2009.

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS Y ESTUDIOS LEGALES

DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira N° 10, Piso 3 / Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)

J u l i o 2 0 0 7

