

Tipología de Beneficios a Empleados a través de Acuerdos Sindicales.

Type of Employee Benefits through Union Agreements.



Luis Alberto Jara Sarrúa

Master en Contabilidad y Finanzas, Universidad de Zaragoza.
Profesor Adjunto Depto. Control de Gestión y Sistemas de Información, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.

Resumen.

Los acuerdos sindicales son mecanismos de negociación colectiva, cuyo fin se centra en mejorar las condiciones laborales de los empleados. En Chile, según datos de la Dirección del Trabajo, en el año 2013 existían 10.634 sindicatos activos, que representan una tasa de sindicalización correspondiente al 14,2%. En ese sentido, el objetivo de este trabajo es identificar los tipos de beneficios que han adquirido los empleados, y que aparecen expresados en los acuerdos colectivos que han sido presentados a la Dirección del Trabajo de Chile entre los años 2006 y 2013; indicar el grado de presencia que tienen estas prestaciones; y asociar a las clasificaciones incluidas en la Norma internacional de Contabilidad N° 19 las diversas tipologías de beneficios. Se utilizó como base de datos la información recopilada en el "Compendio de Series Estadísticas 1990 - 2013", elaborado por la Dirección del Trabajo de Chile, pudiendo observarse -desde una asociación intuitiva- que en general los beneficios laborales, incluidos en los convenios colectivos, corresponden al ítem denominado: "Beneficios a los empleados a corto plazo" de la NIC 19 (63,6%). Adicionalmente, se apreció la inclusión de ocho prestaciones que fortalecen el fomento de la responsabilidad social interna, aunque, lamentablemente, tienen una baja presencia en los convenios colectivos. Por último, la Norma contable no exige información específica para la categoría predominante en los convenios colectivos, por ende, se requiere que las empresas utilicen modelos informativos (memorias de sostenibilidad entre otros) que otorguen una mayor transparencia acerca de las relaciones que construyen con sus trabajadores, provengan o no de acuerdos colectivos.

Palabras claves: Beneficios laborales, Responsabilidad Social Empresarial, NIC 19.



...durante el último tiempo se vienen debatiendo los pormenores de una Reforma Laboral que persigue conciliar objetivos vinculados a productividad, equidad y paz social, a fin de cumplir cabalmente los convenios internacionales de Libertad Sindical.

Abstract.

Union Agreements are mechanisms of collective agreements, aimed at focusing on improving work conditions for employees. In Chile, according to data from the Labor Department, in 2013 there were 10.634 active unions, representing a unionization rate of 14, 2%. In this sense, the target of this work is to identify those types of benefits acquired by the employees, and which appear expressed in the collective agreements submitted to the Labor Department of Chile between 2006 and 2013; indicate the level of presence of these benefits and associate the classifications included in the International Accounting Standard 19, to the diverse typologies of benefits. As data base it was used the information gathered by the "Compendium of Statistical Series 1990-2013", produced by the Labor Department of Chile, being able to observe - from an intuitive association- that, in general, labor benefits included in collective agreements, correspond to the item named: "Short term employee benefits" in IAS 19 (63,6%). Additionally, it was noted the incorporation of eight benefits which strengthen the promotion of internal social responsibility, although, unfortunately, they have a poor presence in collective agreements. Finally, The Accounting Standard does not demand specific information for the predominant category in collective agreements; therefore, it is necessary that companies use informative models (sustainability reports, among others) which provide a major transparency with regard to the relationships they construct with their workers, whether or not they come from collective agreements.

Keywords:

Labor benefits, Corporate Social Responsibility, IAS 19.

1. Introducción.

En la actualidad, son diversas las instituciones que promueven relaciones fundamentadas en principios de responsabilidad social entre empleadores y empleados. Por ejemplo, se insta a incorporar aspectos destinados a fomentar un trabajo decente y justo, extrapolando acciones de beneficios hacia el entorno familiar del trabajador, ya sea a través de una mayor conciliación entre la jornada de trabajo y la vida familiar, fomento del trabajo flexible y horarios que permitan una realización personal fuera de la esfera laboral. De acuerdo con este tipo de lógica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una ardua tarea en promover la justicia social y el respeto a los derechos humanos y laborales a nivel internacional, principalmente porque la institución considera que la paz laboral es primordial para la prosperidad de las naciones. Al respecto, la organización trabaja en función de cuatro objetivos estratégicos que son: a) promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; b) crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos; c) mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos, y por último d) fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Particularmente en el contexto local, durante el último tiempo se vienen debatiendo los pormenores de una Reforma Laboral que persigue conciliar objetivos vinculados a productividad, equidad y paz social, a fin de cumplir cabalmente los convenios internacionales de Libertad Sindical (convenio n° 87 y n° 98 de la OIT). En este sentido se busca reemplazar el Plan Laboral establecido en 1979, cuyo foco era la liberación del mercado, restringiéndose el

derecho de los trabajadores en términos de negociación colectiva, principalmente.

Del debate participan políticos, representantes del mundo empresarial, trabajadores y la propia sociedad civil. Sin perjuicio de la forma definitiva que adquiera el proyecto de ley, indudablemente que las empresas se afectarán por las nuevas reglas que tendrán que cumplir, específicamente en el marco de las relaciones que las ligan con sus trabajadores. Dicha información, asimismo, deberá ser incorporada en los informes financieros y no financieros, de tal manera que quede a disposición de los múltiples usuarios que la utilizan.

En consecuencia, es necesario dar a conocer en qué circunstancias se han negociado los tipos de prestaciones laborales en Chile, siendo precisamente el propósito de este trabajo identificar las principales tipologías de beneficios laborales que se han otorgado mediante los acuerdos sindicales presentados ante la Dirección del Trabajo de Chile entre los años 2006 y 2013; determinar su vinculación con los enfoques de responsabilidad social empresarial y su tentativa clasificación contable a través de las disposiciones de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 "Beneficios a los empleados".

Para el desarrollo del tema se aborda en primer lugar la vinculación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con los beneficios de tipo laboral. Posteriormente, se analiza la sindicalización como mecanismo de obtención de beneficios laborales, dándose paso a una breve descripción del caso chileno por medio de un análisis centrado en los acuerdos sindicales presentados entre los años 2006 a 2013 ante la Dirección del Trabajo de Chile. Antes de terminar con algunas reflexiones en torno a las deficiencias en las representaciones y revelaciones contables relacionadas con beneficios a los empleados, se realiza una breve descripción acerca de los criterios normativos presentes en la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 "Beneficios a los empleados" y su aplicación a los diversos tipos de beneficios relevados en el análisis de los acuerdos sindicales.

2. Responsabilidad Social Empresarial y su Vinculación con los Beneficios a los Empleados.

La RSE ha desarrollado su razón de ser, principalmente, con base en las diversas falencias o inexistencias de control, gestión e información de las actividades realizadas por las empresas y que afectan directa o indirectamente a los agentes sociales y al medioambiente.



Es paradójico que por medio de este nuevo enfoque o paradigma empresarial se observen claramente las demandas de actores que desde siempre han estado presentes en el quehacer empresarial y que por motivos de maximización económica, en general, no han formado parte de los planes estratégicos de las empresas. Es así como la visibilidad de estos partícipes se ha materializado a través de diversos tipos de demandas de acciones e información para su beneficio.

No debemos olvidar que las empresas son parte de un sistema complejo de relaciones sociales que acontecen en un entorno físico y en un momento determinado del tiempo. Por ello, el análisis de su evolución debe considerar cambios culturales y la propia

Es paradójico que por medio de este nuevo enfoque o paradigma empresarial se observen claramente las demandas de actores que desde siempre han estado presentes en el quehacer empresarial y que por motivos de maximización económica, en general, no han formado parte de los planes estratégicos de las empresas. Es así como la visibilidad de estos partícipes se ha materializado a través de diversos tipos de demandas de acciones e información para su beneficio.

transformación de su rol frente a la sociedad moderna. De acuerdo con este argumento, Boltanski y Chiapello (2010) realizan un interesante trabajo analizando la evolución del discurso construido en torno al capitalismo, utilizando libros de gestión empresarial editados durante los últimos 30 años. El resultado del análisis se traduce en que los autores logran observar los nuevos modos de organización de las empresas que van dejando de lado el principio fordista de la sistematización jerárquica del trabajo para dar paso a un nuevo modelo basado en red. Los agentes sociales que se afectan por las acciones realizadas u omitidas por las empresas, por su parte, son, entre otros: clientes, Estado, proveedores, accionistas o dueños, trabajadores, sindicatos, comunidad, organizaciones no gubernamentales (ONG), académicos e investigadores, incluso, el propio medioambiente.

En el marco de la literatura, los investigadores han utilizado, principalmente, tres teorías para explicar la incorporación del enfoque de responsabilidad social al interior del mundo empresarial. Por un lado figura la Teoría de los Stakeholders (Freeman, 1984; Johnson y Scholes, 2001; Wether y Chandler, 2011), por otro la Teoría de la Legitimidad (Meyer y Scott, 1983; Suchman, 1995; Scott, 1992) y también la Teoría de Agencia (Jensen y Meckling, 1976; Zimmerman, 1979).

En el caso de la Teoría de los Stakeholders (Freeman, 1984), se hace referencia a la necesidad de que las empresas atiendan a sus grupos de interés para crear relaciones sólidas y sostenibles que repercutan favorablemente para ambos. En este sentido, cobra significativa importancia la identificación de los partícipes o agentes sociales relevantes o estratégicos, así como también su respectiva jerarquización. Mitchell *et al.* (1997) definen el poder, la legitimidad y la urgencia, que posee un stakeholders sobre una organización, como los criterios básicos a evaluar al momento de jerarquizar a los partícipes estratégicos.

Considerando que las empresas son grupos de individuos trabajando por un objetivo común, el recurso humano es uno de los principales stakeholders para toda clase de organizaciones. Tal como lo indica Huete (2006) a través de su modelo de servicios y beneficios: la satisfacción de los clientes pasa por una satisfacción previa de los empleados. Debemos indicar al respecto que la satisfacción no solo tiene que ver con una remuneración justa, pues también está asociada a otro tipo de beneficios con los cuales pueda generarse un estado de satisfacción plena para el trabajador. En la práctica, sin embargo, se observan diversos niveles de vinculación entre la función de recursos humanos y de responsabilidad social. Para Lozano y Camps (2008), los

escenarios pueden ser tres. En un extremo hablan de un estado marginal caracterizado por una función de recursos humanos y de responsabilidad social irrelevantes o casi inexistentes, donde el capital humano no es considerado como fuente de ventaja competitiva; mientras que en el otro extremo hacen referencia a un escenario virtuoso, en donde las empresas consideran que la función de recursos humanos y de responsabilidad social debe ser de alto nivel. Por lo mismo, las organizaciones que se comprometen con sus grupos de interés manifiestan su compromiso en su misión y visión, de acuerdo con la gestión que realizan. Recordemos que la visión y misión describen hacia dónde va la empresa y cuál es su razón de ser, respectivamente. El tercer estado es el intermedio entre los dos anteriores, denominado escenario en desarrollo.

Sin lugar a dudas, son variadas las acciones que se pueden realizar en el ámbito laboral desde un enfoque de responsabilidad social (ver Tabla 1), no estando todos los beneficios relacionados directamente con aspectos económicos que afectan el patrimonio de la entidad, pues muchos se asocian más bien a valores corporativos que guían el buen actuar de la compañía, entre ellos podemos mencionar: incluir aspectos de diversidad, igualdad de oportunidades en las contrataciones, considerar a personas en riesgo de exclusión social o incluir a personas discapacitadas al mundo empresarial, entre otros factores.

Para Carneiro (2004) existen seis ámbitos constitutivos de responsabilidad social empresarial de índole interna orientada a corregir discriminaciones y desigualdades de todo orden que pueden producirse en las empresas, estas categorías son: a) igualdad de oportunidades; b) gestión de la diversidad; c) *mobbing* o el acoso moral en el trabajo; d) conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral; e) influencia e impacto de la inmigración, y por último f) derecho a estar bien dirigido. Por otro lado, Espinoza (2003) desarrolla un análisis evolutivo del concepto de "trabajo decente" en el contexto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), identificando los siguientes contenidos asignados en su definición: a) empleos de calidad y en cantidad suficiente; b) ingresos adecuados; c) seguridad en el empleo; d) formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; e) respeto a los derechos de los trabajadores; f) fortalecimiento sindical y negociación colectiva; g) participación de los trabajadores en las decisiones sobre políticas económicas y sociales; h) diálogo social y tripartito; i) protección social en el empleo y en la sociedad; j) condiciones de libertad; k) equidad para todos los miembros de la sociedad, y por último, l) dignidad.

Tabla 1: Ejemplos de Acciones de Responsabilidad Social en el Ámbito Laboral.

Remuneraciones justas.
Salud y seguridad en el trabajo.
Diversidad.
Igualdad de oportunidades.
Políticas de conciliación trabajo - familia.
Contratación de personas en riesgo de exclusión social.
Contribución de las personas discapacitadas al mundo empresarial.
Mejora de la calidad de vida.
Compromiso con la creación de empleo.
Compromiso con la formación y desarrollo profesional de los empleados.
Participación de los empleados en actividades de voluntariado o en colaboración con ONGs.

Fuente: Elaboración propia.

3. Sindicalización como Mecanismo de Acceso a Beneficios Laborales.

Para Forética (2009), los sindicatos son interlocutores sociales válidos que pueden servir de contraparte en las negociaciones de mejoras laborales, así como en la introducción de compromisos orientados a fomentar la responsabilidad social y ambiental, tanto con trabajadores directos o subcontratados. Por ello, los sindicatos han llegado a ser reconocidos como interlocutores legítimos entre las empresas en cuestiones de RSE. En la línea de mejoras salariales, Cooke (1994) verifica a través de un análisis a 841 empresas estadounidenses, que los planes de participación de empleados contribuyen más en las empresas con sindicatos que en aquellas sin sindicalización.

Sin embargo, al referirnos a los recursos humanos de una empresa, debemos identificar dos tipos de partícipes, tal como lo indica Del Brío (1995). Por un lado están los directivos y gerentes, y por el otro los trabajadores. El ámbito de los sindicatos laborales se asocia a los últimos, principalmente por bajo poder de negociación que representan individualmente y que no es el caso de los directivos y gerentes. Algunos ejemplos de oportunidades y riesgos que se desprenden de los compromisos asumidos en los diálogos empresa - sindicatos, se pueden apreciar en la Tabla 2.

Tabla 2: Diálogo con los Empleados. Oportunidades y Riesgos del Compromiso.

	Para las Empresas	Para los Sindicatos
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar entendimiento de crisis laborales (huelgas, etc.). Optimizar gestión de riesgo reputacional. Hacer más creíbles las acciones de RSE ante grupos de interés externos, ya que de algún modo están legitimadas por sus empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> Involucrarse en áreas diferentes a condiciones laborales y de empleo. Una nueva herramienta de control y evaluación del compromiso de la empresa (acuerdos marco, certificación, etc.). Apoyar derechos sociales fundamentales. Ampliar el campo de influencia. Integrar el diálogo social como parte de la estrategia corporativa.
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones de éxito residen en la apropiada articulación entre el compromiso local y global, mostrando la necesidad de las empresas de formar a los sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> Peligro de efectos colaterales (defender una causa ambiental podría implicar una reducción en los puestos de trabajo, etc.). Brecha entre la proclamación de principios fundamentales y la realidad práctica.

Fuente: Forética (2009).

En las últimas décadas se ha experimentado un descenso en la tasa de sindicalización en los países más desarrollados, esta menor densidad sindical puede elevar la participación de los grupos de ingresos más altos al reducirse el poder de negociación de los trabajadores, incluso, puede verse aminorada la influencia de los trabajadores en las decisiones empresariales que benefician a los altos ejecutivos o directivos (Jaumotte y Buitron, 2015). Sin lugar a dudas, un escenario así no es el más propicio para incorporar aspectos de responsabilidad social en favor de los trabajadores.

Los estudios sobre sindicalización en la región de Latinoamérica son escasos, principalmente por la falta de información fiable y comparable entre los países (Marshall, 2006). En Chile, tal como se puede apreciar en el Gráfico 1, la tasa de sindicalización es baja, oscilando durante los últimos diecisiete años entre un intervalo inferior de 12,7% y uno superior de 14,6%. En particular, la tasa de sindicalización para el año 2013 correspondió al 14,2%, lo que equivale a un número de 10.634 sindicatos activos (Dirección del Trabajo, 2014).

Evolución en Chile de la tasa de sindicalización. Período 1997 al 2013.



Fuente: Elaboración propia según Dirección del Trabajo (2014). Para su confección se utilizó el cuadro 1b columna Tasa de Sindicalización (Población Afiliada / Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sindicalización).



4. Tipología de Beneficios Laborales: una Visión al Caso Chileno a través de los Acuerdos Colectivos.

En Chile, las empresas que firman acuerdos colectivos con los representantes de los trabajadores deben entregar dicha información a la Dirección del Trabajo. Con tales antecedentes, entre otros, la institución estatal elabora un documento denominado "Compendio de Series Estadísticas", cuyo contenido fundamental son indicadores estadísticos que se refieren a la actividad operativa anual de la institución y persigue el objetivo de proporcionar información útil para que los múltiples usuarios comprendan en profundidad la realidad laboral nacional (Dirección del Trabajo, 2014).

Al respecto, en la Tabla 3 se resumen los tipos de beneficios laborales y su grado de presencia, incluidos en los acuerdos colectivos vigentes durante los años 2006 a 2013. De todas maneras, aún cuando el Compendio de Serie Estadística aborda los años comprendidos entre 1990 a 2013, para nuestro análisis se utilizó como base el año 2006 puesto que desde ese año se dispone de información continua y comparable.

Durante el análisis se identificó un total de 35 prestaciones o beneficios laborales que se han incluido en los acuerdos colectivos presentados entre los años 2006 y 2013, de los cuales se eliminaron dos porque no tenían un nombre descriptivo. Particularmente nos referimos a los ítems: "no especificado" y "otras prestaciones". Dado

lo anterior, en la Tabla 3 se identifican 33 beneficios laborales, sin embargo, tal cifra no garantiza una presencia generalizada en cada uno de los acuerdos individualmente considerados, debido a la baja presencia que en general se asocia a cada tipo de beneficio o prestación laboral. Es decir, puede deducirse que existen, de forma generalizada, pocas prestaciones laborales en cada uno de los acuerdos colectivos.

El beneficio laboral con mayor presencia entre los acuerdos colectivos fue "B-1 Aguinaldos," presente en el 85,26% de los convenios durante el período bajo estudio. Le sigue "B-2 Asignaciones de escolaridad", con 63,24%. Contrastando en otro extremo figuran los beneficios laborales con menor presencia (menos de 5%): "B-29 Planes de desvinculación asistida", con un 4,63%; "B-30 Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascenso y promoción," con un 3,53%; "B-31 Cláusulas de participación en la gestión", con 2,91%; "B-32 Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato/convenio," con 1,23%. Por último, el beneficio laboral que se encuentra menos presente es "B-33 Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores", teniendo tan solo el 0,09% del total de los convenios vigentes desde 2006 a 2013.

Salvo los beneficios laborales identificados en los códigos B-5, B-12, B-13, B-24, B-25, B-30, B-31, B-32 y B-33, todos los demás representan para los trabajadores aumentos salariales directos o indirectos, así como fijo o variables en virtud de su naturaleza.

Tabla 3: Tipos y grado de presencia de beneficios incluidos en acuerdos colectivos durante período 2006 al 2013.

Código	Tipo de Beneficio	Nº de Acuerdos Colectivos Vigentes según Año								Total	% de Presencia
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
Total instrumentos (acuerdos colectivos) vigentes con detalle de prestaciones		2.084	2.417	2.375	2.198	2.575	2.971	2.686	2.905	20.211	
B - 1	Aguinaldos	1.753	2.110	2.046	1.902	2.223	2.518	2.287	2.393	17.232	85,26%
B - 2	Asignación de escolaridad	1.400	1.622	1.491	1.426	1.650	1.858	1.609	1.725	12.781	63,24%
B - 3	Otorgamiento de prestaciones de colación	973	1.111	882	865	1.030	1.043	1.001	1.218	8.123	40,19%
B - 4	Gratificación convencional garantizada	851	0	1.019	971	1.220	1.375	1.243	1.277	7.956	39,36%
B - 5	Cláusulas de higiene y seguridad y condiciones ambientales de trabajo	969	900	750	712	900	1.006	1.013	1.027	7.277	36,01%
B - 6	Indemnización por años de servicios	790	928	731	770	886	1.051	835	984	6.975	34,51%
B - 7	Pago de licencias médicas y prestaciones directas e indirectas de beneficios de salud	852	877	795	783	862	978	854	931	6.932	34,30%
B - 8	Bono por condiciones y tiempos especiales de trabajo	638	729	707	725	882	1.077	941	1.058	6.757	33,43%
B - 9	Otorgamiento de transporte	731	929	762	657	786	919	883	1.076	6.743	33,36%
B - 10	Bono por sección o función	642	712	729	643	905	1.121	906	979	6.637	32,84%
B - 11	Regalías en especies	710	703	668	678	926	984	843	930	6.442	31,87%
B - 12	Vacaciones y días festivos extra-legales	751	768	707	660	710	911	856	929	6.292	31,13%
B - 13	Cláusulas relativas a la organización sindical	576	629	604	567	699	784	843	924	5.626	27,84%
B - 14	Asignación de antigüedad	559	664	560	589	632	781	626	782	5.193	25,69%
B - 15	Cláusulas por capacitación, formación y reconversión	575	621	600	563	614	735	701	779	5.188	25,67%
B - 16	Incentivos de producción y/o productividad fijos	504	569	571	449	579	647	523	515	4.357	21,56%
B - 17	Sobretiempo con valor superior al 50%	427	500	392	397	422	513	491	506	3.648	18,05%
B - 18	Servicio de bienestar	316	367	263	317	508	535	439	485	3.230	15,98%
B - 19	Sala cuna, lactancia, cuidado hijos menores	286	302	342	273	386	470	383	425	2.867	14,19%
B - 20	Gratificación por utilidad	367	371	331	327	334	445	315	290	2.780	13,75%
B - 21	Incentivos de producción y/o productividad variables	349	399	308	276	327	337	329	365	2.690	13,31%
B - 22	Licencias familiares	525	501	318	265	260	286	219	240	2.614	12,93%
B - 24	Acuerdos especiales de jornadas	250	260	224	210	322	388	279	305	2.238	11,07%
B - 25	Cláusulas por sistemas de turnos	199	255	176	172	270	289	240	238	1.839	9,10%
B - 27	Cláusulas de solución de conflictos laborales	156	187	186	157	251	288	217	240	1.682	8,32%
B - 28	Cláusulas de planes habitacionales	108	125	132	102	157	165	114	114	1.017	5,03%
B - 29	Planes de desvinculación asistida	59	70	117	113	139	135	136	166	935	4,63%
B - 30	Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascenso y promoción	84	72	91	76	97	107	81	106	714	3,53%
B - 31	Cláusulas de participación en la gestión	62	59	66	53	103	95	81	70	589	2,91%
B - 32	Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato/ convenio	25	36	10	23	44	61	21	29	249	1,23%
B - 33	Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores	3	6	0	0	4	2	0	3	18	0,09%
Item Eliminados											
B - 23	No especificado	1.191	1.295	1.245	1.286	1.578	1.567	1.335	1.427	10.924	54,05%
B - 26	Otras asignaciones	1.684	1.953	1.899	1.768	2.139	2.446	2.261	2.440	16.590	82,08%

Fuente: Compendio de series estadísticas 1990-2013 Dirección del Trabajo (2014).

5. Representación Contable de los Beneficios Laborales.

La contabilidad financiera tiene como objetivo principal proporcionar información útil para quienes toman decisiones económicas. En la actualidad, el marco normativo imperante a nivel mundial para la elaboración y presentación de información contable corresponde a las Normas Internacionales de Información Financiera (más conocidas como IFRS, por su sigla en inglés) emitidas por el International Accounting Standards Board (IASB). Chile no está al margen del fenómeno globalizador de la información financiera, y es así que de forma paulatina -a partir del año 2009- comenzó la implementación de las IFRS por parte de un selecto grupo de empresas, siendo su aplicación generalizada a partir del 01 de enero de 2013.

Una de las principales críticas en torno a la construcción de la información financiera radica en la necesaria representación monetaria o económica que debe caracterizar al suceso o transacción susceptible de ser incorporado en la información contable. En otras palabras, si un suceso que afecta a una entidad no es valorado monetariamente, queda literalmente invisible a los ojos de los usuarios y a merced del juicio de la administración de la empresa para incorporarlo narrativamente en las notas explicativas, particularmente en las relacionadas a contingencias u a otras creadas específicamente para detallar la situación.

En línea con lo anterior, podemos indicar que uno de los requisitos necesarios para el reconocimiento de un suceso en la información financiera se centra en la afectación patrimonial, entendiendo que el patrimonio de una empresa es la diferencia entre sus activos controlados y potencialmente generadores de recursos económicos y sus pasivos u obligaciones asumidos. Por otro lado, variaciones de estas dos magnitudes generan los respectivos ingresos y gastos que permiten identificar el desempeño de la administración durante un período determinado.

La estructura de las IFRS están basadas en aspectos específicos de representación contable, dividiendo todo el posible espectro de afectación patrimonial en diversos documentos que normalizan tanto el fondo como la forma de la información financiera, adicionando factores relevantes de información para el usuario, tales como: información sobre gestión de riesgos, contingencias, segmentos operativos, por mencionar algunos.

En el caso particular de los beneficios laborales, las IFRS poseen dos normas que orientan la representación contable, así como la

En la actualidad, el marco normativo imperante a nivel mundial para la elaboración y presentación de información contable corresponde a las Normas Internacionales de Información Financiera, emitidas por el International Accounting Standards Board. Chile no está al margen del fenómeno globalizador de la información financiera, y es así que de forma paulatina comenzó la implementación de las Normas por parte de un selecto grupo de empresas, siendo su aplicación generalizada a partir del 01 de enero de 2013.

información a revelar en los estados financieros. En concreto, las normas son: NIC 19 "Beneficios a los empleados" y su complemento NIC 26 "Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro" (IASB, 2015).

La NIC 19 clasifica en cuatro ejes los diversos tipos de prestaciones laborales, esto es: a) beneficios de corto plazo; b) otros beneficios de largo plazo; c) beneficios post-empleo; y d) beneficios por terminación. En la Tabla 4 se observan las principales características y algunos ejemplos de las cuatro categorías señaladas.

Tabla 4: Categorías de Representación Contable para Beneficios a los Empleados Dispuestas en NIC 19.

Tipo de Representación	Características	Ejemplos	Referencias
Beneficios a los empleados a corto plazo	<p>Prestaciones que se esperan liquidar antes de doce meses, a partir del período sobre el que se informa en los estados financieros y en los que los empleados presten los servicios.</p> <p>Condición: el beneficio se otorga a cambio de las prestaciones laborales que realiza el trabajador en favor de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social. ▸ Derechos por permisos retribuidos y ausencias retribuidas por enfermedad. ▸ Participación en ganancias e incentivos. ▸ Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados). 	Párrafo 9 NIC 19
Otros beneficios a los empleados a largo plazo	<p>Prestaciones que no se esperan liquidar totalmente antes de doce meses, a partir del período sobre el que se informa en los estados financieros y en los que los empleados presten los servicios.</p> <p>Condición: el beneficio se otorga a cambio de las prestaciones laborales que realiza el trabajador en favor de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos períodos de servicios o años sabáticos. ▸ Premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio. ▸ Beneficios por invalidez permanente. ▸ Participaciones en ganancias e incentivos. ▸ Retribuciones diferidas. 	Párrafo 153 NIC 19
Beneficios post-empleo	<p>Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al período de empleo son considerados planes de beneficios post-empleo. Estos pueden clasificarse como: a) planes de aportaciones definidas, o b) planes de beneficios definidos. En el primero la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo del plan, por ello los riesgos actuariales y el riesgo de inversión son asumidos, en sustancia, por el empleado. En cambio, en el segundo caso, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, así como asumir el riesgo actuarial y el riesgo de inversión.</p> <p>Se debe generar información contable específica de los planes de beneficios por retiro. Para lo anterior se debe observar las disposiciones de NIC 26, norma que complementa a la NIC 19.</p> <p>Condición: la existencia de un plan de beneficios por retiro en favor de los empleados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro). ▸ Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. ▸ También se consideran las indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato. El pago de estos beneficios es cierto, pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. 	Párrafo 26, 27, 28, 30 y 164 NIC 19. Párrafo 1, 2, 3, 4, 5 y 6 NIC 26.
Beneficios por terminación	<p>Prestaciones que proceden de la decisión de la entidad de finalizar el empleo o de la decisión de un empleado de aceptar una oferta de la entidad a cambio de la finalización del contrato de empleo.</p> <p>Condición: comunicación de una oferta de desvinculación laboral al trabajador por parte de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Principalmente se formaliza en Planes de Reestructuración o Desvinculación, bajo los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> a) Las acciones requeridas para completar el plan indican que es improbable que se vayan a realizar cambios significativos en el plan. b) El plan identifica el número de empleados cuyo empleo va a finalizar, sus clasificaciones de trabajo o funciones y sus localizaciones (pero el plan no necesita identificar cada empleado individualmente) y la fecha de finalización esperada. c) El plan establece los beneficios por terminación que los empleados recibirán con suficiente detalle como para que éstos puedan determinar el tipo e importe de beneficios que recibirán cuando finalicen sus contratos de empleo. 	Párrafo 159 y 167 NIC 19

Fuente: Elaboración propia sobre la base de NIC 19 y NIC 26 (IASB, 2015).

Al asociar de forma intuitiva las descripciones de los diversos tipos de beneficios laborales, expuestos en el apartado anterior con las cuatro clasificaciones dispuestas en la NIC 19, se observa, tal como lo presenta la Tabla 5, un predominio de la categoría definida como "beneficios a los empleados de corto plazo". Esto es, de los 33 tipos de prestaciones, 21 (63,6%) corresponden a dicho ítem. Paralelamente, para el caso de "beneficios a los empleados a largo plazo", solo se aprecia una clasificación que específicamente se refiere a "B-14 Asignación por antigüedad". Acerca de los "beneficios a los empleados por terminación", en tanto, no se identificó ningún tipo de beneficio laboral. En la categoría restante de NIC 19, denominada "beneficios post-empleo", se asoció un tipo de prestación que se vincula a "B-6 Indemnización por años de servicios". Adicionalmente, existen otros tipos de beneficios que no clasifican en torno a los requerimientos de NIC 19, principalmente

por no ser medidos monetariamente en beneficio directo del trabajador. Al respecto se presentan prestaciones orientadas a: B-5 Cláusulas de higiene y seguridad y condiciones ambientales de trabajo; B-13 Cláusulas relativas a la organización sindical; B-24 Acuerdos especiales de jornadas; B-25 Cláusulas por sistemas de turnos; B-30 Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascenso y promoción; B-31 Cláusulas de participación en la gestión; B-32 Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato/convenio; y por último, B-33 Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores. Todas estas prestaciones, incluidas en la Tabla 5 bajo la clasificación de "otros beneficios a los empleados", y que no se asocian dentro de las cuatro categorías de NIC 19, se alinean con la filosofía de una mayor responsabilidad social interna, aunque su presencia es escasa entre los convenios vigentes durante los años de estudio.

Tabla 5. Beneficios Laborales Provenientes de Acuerdos Colectivos y su Clasificación según Criterios de NIC 19. Período 2006 a 2013.

Código	Tipo de Beneficio	Clasificación según NIC 19				Otros tipos de Beneficios
		Corto Plazo	Largo Plazo	Por Terminación	Post Empleo	
B - 1	Aguinaldos	●				
B - 2	Asignación de escolaridad	●				
B - 3	Otorgamiento de prestaciones de colación	●				
B - 4	Gratificación convencional garantizada	●				
B - 5	Cláusulas de higiene y seguridad y condiciones ambientales de trabajo					●
B - 6	Indemnización por años de servicios				●	
B - 7	Pago de licencias médicas y prestaciones directas e indirectas de beneficios de salud	●				
B - 8	Bono por condiciones y tiempos especiales de trabajo	●				
B - 9	Otorgamiento de transporte	●				
B - 10	Bono por sección o función	●				
B - 11	Regalías en especies	●				
B - 12	Vacaciones y días festivos extra-legales	●				
B - 13	Cláusulas relativas a la organización sindical					●
B - 14	Asignación de antigüedad		●			
B - 15	Cláusulas por capacitación, formación y reconversión	●				
B - 16	Incentivos de producción y/o productividad fijos	●				
B - 17	Sobretiempo con valor superior al 50%	●				
B - 18	Servicio de bienestar	●				
B - 19	Sala cuna, lactancia, cuidado hijos menores	●				
B - 20	Gratificación por utilidad	●				
B - 21	Incentivos de producción y/o productividad variables	●				
B - 22	Licencias familiares	●				
B - 24	Acuerdos especiales de jornadas					●
B - 25	Cláusulas por sistemas de turnos					●
B - 27	Cláusulas de solución de conflictos laborales	●				
B - 28	Cláusulas de planes habitacionales	●				
B - 29	Planes de desvinculación asistida	●				
B - 30	Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascenso y promoción					●
B - 31	Cláusulas de participación en la gestión					●
B - 32	Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato/convenio					●
B - 33	Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores					●

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la categoría predominante de NIC 19 en los convenios colectivos, podemos indicar que la revelación de información es escasa, de hecho el propio párrafo 25 de NIC 19 señala: "aunque esta Norma no requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo, otras Normas Internacionales de Información Financiera pueden hacerlo. Por ejemplo, la NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios a los empleados del personal clave de la gerencia. La NIC 1 Presentación de Estados Financieros obliga a revelar información sobre los gastos por beneficios a los empleados". En otras palabras, la descripción de la norma implica un detrimento en la información a proporcionar por parte de las empresas a los

stakeholders interesados en los efectos económicos y financieros de las relaciones con los trabajadores. A su vez, no se pueden visibilizar las características relevantes de los recursos humanos disponibles en la entidad. Para Del Brío (1995), las posibles motivaciones de no incluir aspectos relacionados con los trabajadores en los informes empresariales, incluidos los estados financieros, son: a) información considerada de tipo confidencial; b) información que puede causar daño sustancial a la empresa, al revelar a la competencia las bases de su ventaja competitiva; c) información que puede afectar a un individuo en particular; y por último d) la elaboración de este tipo de información requiere de un esfuerzo que no es compensado por los beneficios que reporta esta clase de antecedentes.

De acuerdo con el enfoque moderno de responsabilidad social que vienen asumiendo las empresas, caracterizado por una visión estratégica de sus componentes, los trabajadores deben ser considerados como partícipes relevantes en la generación de valor y de ventaja competitiva. De esta manera, pueden buscarse nuevos mecanismos de diálogos entre empresa y trabajadores, no solo dando relevancia a la representación sindical como un agente social válido para exigir demandas orientadas a mejoras laborales, sino que también como vehículo catalizador del diálogo continuo con los representantes de la empresa.

6. Reflexiones Finales.

De acuerdo con el enfoque moderno de responsabilidad social que vienen asumiendo las empresas, caracterizado por una visión estratégica de sus componentes, los trabajadores deben ser considerados como partícipes relevantes en la generación de valor y de ventaja competitiva. De esta manera, pueden buscarse nuevos mecanismos de diálogos entre empresa y trabajadores, no solo dando relevancia a la representación sindical como un agente social válido para exigir demandas orientadas a mejoras laborales, sino que también como vehículo catalizador del diálogo continuo con los representantes de la empresa (Forética, 2009).

Los acuerdos o convenios colectivos se traducen en verdaderas constataciones de las intenciones de avanzar hacia un estado de trabajo decente, entendido éste en el más amplio sentido dado por la Organización Internacional del Trabajo (Espinoza, 2003).


Los requerimientos de información contenidos en la NIC 19, relacionados con beneficios para los empleados de corto plazo, son escasos, siendo estas prestaciones las predominantes en los acuerdos colectivos en Chile. Es necesario entonces que las entidades transparenten este tipo de información a través de otra clase de informes, como memorias de sostenibilidad, balances sociales o el estado de valor añadido, por mencionar algunos. Para Giner (1992) informes como esos serían interesantes no solo para los trabajadores, sino que también para los inversionistas.

Bebbington y Gray (2001) añaden que la sostenibilidad tiene dos componentes esenciales: Eco-Eficiencia y Eco-Justicia, por ello las memorias de sostenibilidad deben incorporar información de base medioambiental y social, incluyendo para el último caso toda la información relacionada con los trabajadores. Precisamente, para lograrlo, existe un acuerdo amplio sobre la necesidad de utilizar indicadores de desempeño económico, social y medioambiental

de las organizaciones, ya que así se facilita la medición y la comparación (Lamberton, 2005).

Por lo ya expuesto, es crucial que se legitimen requerimientos informativos como los recién emitidos por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), vinculados a la Norma de Carácter General N° 385 que insta a que las sociedades anónimas abiertas en Chile desarrollen buenas prácticas de gobierno corporativo. Tampoco puede dejar de mencionarse la Norma de Carácter General N° 386 sobre solicitud de información relacionada con responsabilidad social y desarrollo sostenible (SVS, 2015a;

2015b). Estas nuevas disposiciones de transparencia informativa permitirán disponer de nuevos elementos de juicio a los diversos partícipes de las principales empresas nacionales.

Por último, indicar que la principal limitación para el desarrollo de este análisis lo constituyó el no disponer de información sobre el detalle de las prestaciones o beneficios laborales incluidos en los diversos acuerdos colectivos. Un valioso trabajo de investigación posterior deberá centrar su objetivo en comprender cabalmente, a través de un análisis de contenido de los convenios colectivos, las características específicas de los beneficios, así como de las empresas que los otorgan. 

Referencias.

- Bebbington, J. & Gray, R. (2001).** An account of sustainability: Failure, success and reconceptualization. *Critical Perspectives on Accounting*, 12, 557-587.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2010).** El nuevo espíritu del capitalismo. Ediciones Akal S.A. Madrid.
- Carneiro, M. (2004).** La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La nueva frontera de los Recursos Humanos. Ediciones ESIC, Madrid.
- Cooke, W. N. (1994).** Employee participation programs, group-based incentives, and company performance: A union-nonunion comparison. *Industrial and Labor Relations Review*, 47(4), 594-609.
- Del Brío, E. (1995).** La Responsabilidad Social de la Contabilidad. *Técnica Contable*, 564, 801-818.
- Dirección del Trabajo (2014).** Compendio de series estadísticas 1990 - 2013. Unidad de Análisis Estadísticos del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-102046_recurso_1.pdf
- Espinoza, M. (2003).** Trabajo decente y protección social. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago. Disponible en: <http://white.lim.ilo.org/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>
- Forética (2009).** Diálogo con los grupos de interés. Guía práctica para empresas y stakeholders. Disponible en: <http://goo.gl/2aGsxa>
- Freeman, R.E. (1984).** Strategic management: a stakeholders approach. Pitman Publishing, Boston.
- Giner, I. (1992).** La responsabilidad social de la empresa: la información medioambiental. *Técnica Contable*, (527), 681-692.
- González, J. (2013).** El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento. *Trabajo y Sociedad*, N° 20, pp. 103-118.
- International Accounting Standards Board -IASB- (2015).** Normas Internacionales Información Financiera, IABS, London.
- Jara, L. & Contreras, H. (2010).** Adopción de IFRS en empresas chilenas. Énfasis en los efectos cuantitativos sobre la información financiera. *CAPIC Review*, 8, 13-24.
- Jaumotte, F., & Buitron, C. O. (2015).** El poder desde el pueblo: ante una menor sindicalización en las últimas décadas, crecieron los ingresos en las categorías más altas. *Finanzas y desarrollo: publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial*, 52(1), 29-31.
- Jensen, M. & Meckling, W. (1976).** Theory of the firm: managerial behaviour, agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Johnson, G. & Scholes, K. (2001).** Dirección estratégica. Prentice Hall, Madrid.
- Lamberton, G. (2005).** Sustainability accounting—a brief history and conceptual framework. *Accounting Forum*, 29(1), 7-26.
- Lozano, J. & Camps, J. (2008).** Cuando Harry encontró a Sally. En AEDIPE: La aplicación de la responsabilidad social en la gestión de personas. Editorial Media Responsable, Catalunya.
- Marshall, A. (2006).** Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. Cuadernos del IDES, n° 8, pp. 31. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ides/20110517111345/cuadernos8_Marshall.pdf
- Meyer, J. & Scott, W. (1983).** Organizational environments: ritual and rationality. Sage Publications Inc., California.
- Mitchell, R., Agle, B. & Wood, D. (1997).** Toward a Theory of Stakeholders Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review*, vol. 22(4), pp. 853-886.
- Superintendencia de Valores y Seguros -SVS- (2015a).** Norma de Carácter General N° 385, emitida el 8 de junio. Disponible en: http://www.svs.cl/normativa/ncg_385_2015.pdf
- Superintendencia de Valores y Seguros -SVS- (2015b).** Norma de Carácter General N° 386, emitida el 8 de junio. Disponible en: http://www.svs.cl/normativa/ncg_386_2015.pdf
- Suchman, M. (1995).** Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 871-910.
- Scott, W. (1992).** The organization of environments: network, cultural and historical elements. En Meyer, J. y Scott, W. (Editores): *Organizational Environments*, Sage, Newbury Park.
- Werther, W. & Chandler, D. (2011).** Strategic Corporate Social Responsibility. Sage Publications Inc., California.
- Zimmerman, S. (1979).** The cost and benefit of cost allocations. *The Accounting Review*, 54, 504-521.