

CONTABILIZACION DEL COSTO DE VACACIONES

Y OTROS BENEFICIOS AL PERSONAL

VER COMPLEMENTO EN BT 48

INTRODUCCION

1 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.

VACACIONES DEL PERSONAL

2 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.

3 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.

4 Otra característica de este derecho es que constituye un beneficio de carácter irrenunciable.

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

Los siguientes son los fundamentos que sustentan la adopción del criterio de contabilizar la obligación devengada por concepto de vacaciones del personal:

a 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 período.

b La obligación se relaciona con derechos adquiridos, ya que la empresa tiene como obligación de pagar las vacaciones devengadas, aún si un trabajador renuncia a ella. Por lo tanto, estos derechos no están sujetos a la contingencia de servicios futuros del trabajador.

c 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.

Opinión

6 Dadas las condiciones en las cuales se enmarca el derecho a vacaciones que tienen los trabajadores, las empresas deberán contabilizar el costo de las mismas en el período en que se devengan. Dicho costo deberá incluir tanto la remuneración que recibirán los trabajadores durante el período de vacaciones, como cualquier otra compensación o beneficio de similar naturaleza que se otorgue con motivo de dichas vacaciones (tales como bonos, traslados, hospedaje, costo de lugares de veraneo, etc.). No será aceptable contabilizar como gasto la remuneración y otros beneficios por vacaciones en el mes en el cual los trabajadores hacen uso de este derecho.

7 Para calcular la provisión de vacaciones devengadas a favor del personal, las empresas deberán determinar el número de días de vacaciones pendientes por trabajador, y su correspondiente costo. Se entenderá por días de vacaciones pendientes, los días devengados y no tomados por años completos de servicio, más los días devengados y no tomados por el período comprendido entre la fecha en que se completa el año de servicio y el cierre del ejercicio. Respecto de los costos de aquellos beneficios conexos a las vacaciones que están relacionados con el personal (costo de lugares de veraneo, traslados y otros), también se deberán provisionar mensualmente durante el ejercicio.

8 El costo total de vacaciones y otros beneficios conexos devengados durante el ejercicio, deberán registrarse con abono a una cuenta de provisión del pasivo circulante, con cargo a los centros de costo que reflejan las remuneraciones del personal. Las remuneraciones que se paguen a los trabajadores durante el período en que se encuentran de vacaciones deberán registrarse con cargo a la provisión constituida al efecto.

9 En el primer ejercicio que se aplique lo dispuesto en este Boletín, deberá determinarse el efecto acumulado del cambio al inicio del ejercicio, (costo de las vacaciones y otros beneficios conexos devengados a esa fecha), el cual deberá presentarse como gasto en el estado de resultados a continuación de los ítems extraordinarios, de acuerdo con lo estipulado en el Boletín Técnico No 15. Asimismo, deberá revelarse este cambio en una nota a los estados financieros.

BENEFICIOS OTORGADOS AL PERSONAL

10 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, etc..

11 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.

Opinión

12 Respecto de los beneficios contractuales referidos

anteriormente, deberá adoptarse el criterio de 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.

13 En relación con los beneficios de carácter voluntario, deberá provisionarse la obligación devengada siempre que sea significativa y se den las siguientes condiciones:

- 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.

14 Los premios en remuneraciones por años trabajados que las empresas otorgan al personal, establecidos contractualmente o que cumplan las condiciones señaladas en el párrafo anterior, deberán provisionarse en base al valor actual del monto devengado del beneficio, que se estima será otorgado a los trabajadores, calculado en función de su antigüedad y rotación esperada.

15 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.

16 Existen otros tipos de beneficios otorgados al personal, tales como bonos de matrimonio, bonos por nacimiento, etc., que por ser difícil estimación, quedan fuera del alcance del presente Boletín Técnico.

Boletín Técnico N° 48 del Colegio de Contadores

COMPLEMENTO DEL BOLETIN TECNICO No 47

"CONTABILIZACION DEL COSTO DE VACACIONES

Y OTROS BENEFICIOS AL PERSONAL"

En atención al período de tiempo transcurrido entre la aprobación del Boletín Técnico No 47 y su difusión oficial, el Honorable Consejo Nacional del Colegio de Contadores de Chile A.G., en su sesión ordinaria del día 7 de septiembre de 1993, ha decidido postergar la obligatoriedad de aplicación de las normas técnicas contenidas en dicho Boletín, hasta 1994. En consecuencia, su aplicación es obligatoria para los estados financieros de ejercicios que se inician a contar del 1 de enero de 1994, sin perjuicio de recomendar su aplicación anticipada.

LUIS A. ESPINOZA MORAGA RENATO SALAS CONTRERAS

Secretario General Presidente Nacional