



Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
Universidad de la República

**UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACION**

**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

**EL ROL DEL CONTADOR EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL URUGUAY DE
HOY.**

por

**ANDREA SÁNCHEZ
SILVANA SCHIAVONE**

TUTOR: Silvia Ibarri

**Montevideo
URUGUAY
2009**

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

I.1) ASPECTOS PRELIMINARES

El Contador Público en ejercicio de su profesión ejerce diferentes roles, algunos de ellos se mantienen constantes en el transcurso del tiempo independientemente de los cambios que puedan producirse en el entorno económico, financiero y social en el que se desenvuelve.

En este sentido la elaboración de información y el asesoramiento a las empresas es la acción protagonista del Contador. Su principal responsabilidad es convertir los reportes que elabora en una realidad útil para la toma de decisiones, de valor agregado para la empresa y la sociedad en su conjunto.

Por otra parte, las rápidas transformaciones del entorno exigen de forma cada vez más visible que los actores que en el participan modifiquen o creen nuevos ámbitos de acción.

Con respecto al área de Relaciones Laborales el desempeño del Contador en la misma, si vincula a dos aspectos básicos:

- a) Relaciones Laborales y Negociación Colectiva
- b) Organización y Gerencia

a) Sobre Relaciones Laborales y Negociación Colectiva

El Contador debe poseer conocimientos sobre los principios generales del derecho laboral y normas vigentes relacionados con los derechos y obligaciones de los empleados y los empleadores, tanto a nivel individual como colectivo. Para ello debe mantenerse actualizado en temas relacionados con las leyes, normas y resoluciones vigentes en materia laboral, la liquidación de haberes e impuestos vinculados a los mismos y las formalidades en cuanto a la elaboración y presentación de documentación ante diversos organismos.

A su vez deberá conocer sobre los modelos de Relaciones Laborales existentes; así como, sobre los diferentes actores que participan en el sistema de las Relaciones Laborales (empleador-sindicato-estado), negociaciones, convenios colectivos, los medios de acción en que se manejan, los canales y las formas de interacción posibles.

También deberá lograr entender el rol de mediador-negociador, obtener las herramientas para saber manejarse y comunicarse en situaciones difíciles de modo de lograr entablar diálogos que permitan la conciliación en el caso de tener que desempeñarse en este rol y en el caso de brindar asesoramiento, hacerlo de forma responsable para contribuir al logro de acuerdos eficientes.

b) Sobre Organización y Gerencia

Al estar las decisiones que se toman a nivel gerencial influenciadas por factores del diseño organizacional (políticas, principios, cultura), se deberá profundizar en el estudio de los elementos de la estructura de la organización en la que se desempeña, el vínculo de esta con las estrategias establecidas, teniendo en cuenta el grado de incertidumbre ambiental que pueda existir, los modelos de autoridad, delegación y control que se manejan, relación costo-beneficio y las formas de gobierno.

También se deberá tener conocimientos y saber vislumbrar los cambios en materia de la economía del mercado de trabajo, en cuanto a la oferta y demanda de trabajo, empleo, desempleo, salarios, laudos, intervenciones del Estado, conflictividad y normativas vigentes que puedan afectar a la organización positiva o negativamente.

El contador para tomar las mejores decisiones en pro del logro de los objetivos fijados de manera eficiente y oportuna, debe adquirir conocimientos que le permitan ayudar a mejorar el desempeño económico de la organización y a su vez poder integrar la estrategia corporativa con el compromiso y responsabilidad social asumida.

I.2) OBJETIVOS DEL TRABAJO

En el desarrollo de nuestro trabajo realizaremos un análisis de los diversos Roles del Contador, especialmente el que asume al desempeñarse en el ámbito de las Relaciones Laborales en el Uruguay.

Para ello partiremos de lo general a lo particular, de lo regional a lo local para luego poder entender el presente, así como también buscaremos determinar el concepto de Contador, su perfil y responsabilidad en la actualidad.

Nos focalizaremos en los cambios que en los últimos años se ha producido en el contexto institucional y legal del ámbito laboral y en la forma en que los mismos hacen necesaria la actualización y ampliación del conocimiento del profesional de manera continua, tratando de responder a las siguientes interrogantes:

¿En los últimos tiempos el rol del Contador ha sufrido modificaciones significativas? Si es así: ¿Cómo se deben afrontar dichas modificaciones?, ¿Cuál es el concepto actual de Contador? ¿Qué papel juegan en el mismo los cambios en el área de las Relaciones Laborales?, ¿Es importante para poder enfrentarlos el tema del conocimiento continuo?, ¿Existe conciencia de su importancia por parte del profesional?

Con la respuesta a estas interrogantes seguramente logremos elaborar conclusiones, que nos permitirán generar nuevas interrogantes posibles de ser consideradas en debates futuros; y es allí donde creemos que está el valor de nuestro aporte.

I.3) METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El método que llevaremos a cabo se conformará de las siguientes etapas:

Primeramente, recopilaremos información bibliográfica para armar un marco teórico pilar para nuestro estudio.

En segundo lugar, realizaremos el trabajo de campo, diseñando las preguntas a realizar y la programación de las entrevistas, para luego elaborar un documento síntesis de carácter cualitativo de la información obtenida.

En tercer lugar, vincularemos los datos empíricos obtenidos con el marco teórico desarrollado, para por último arribar a las conclusiones.

CAPITULO II

EL ROL

II.1) CONCEPTO DE LA PALABRA “ROL”

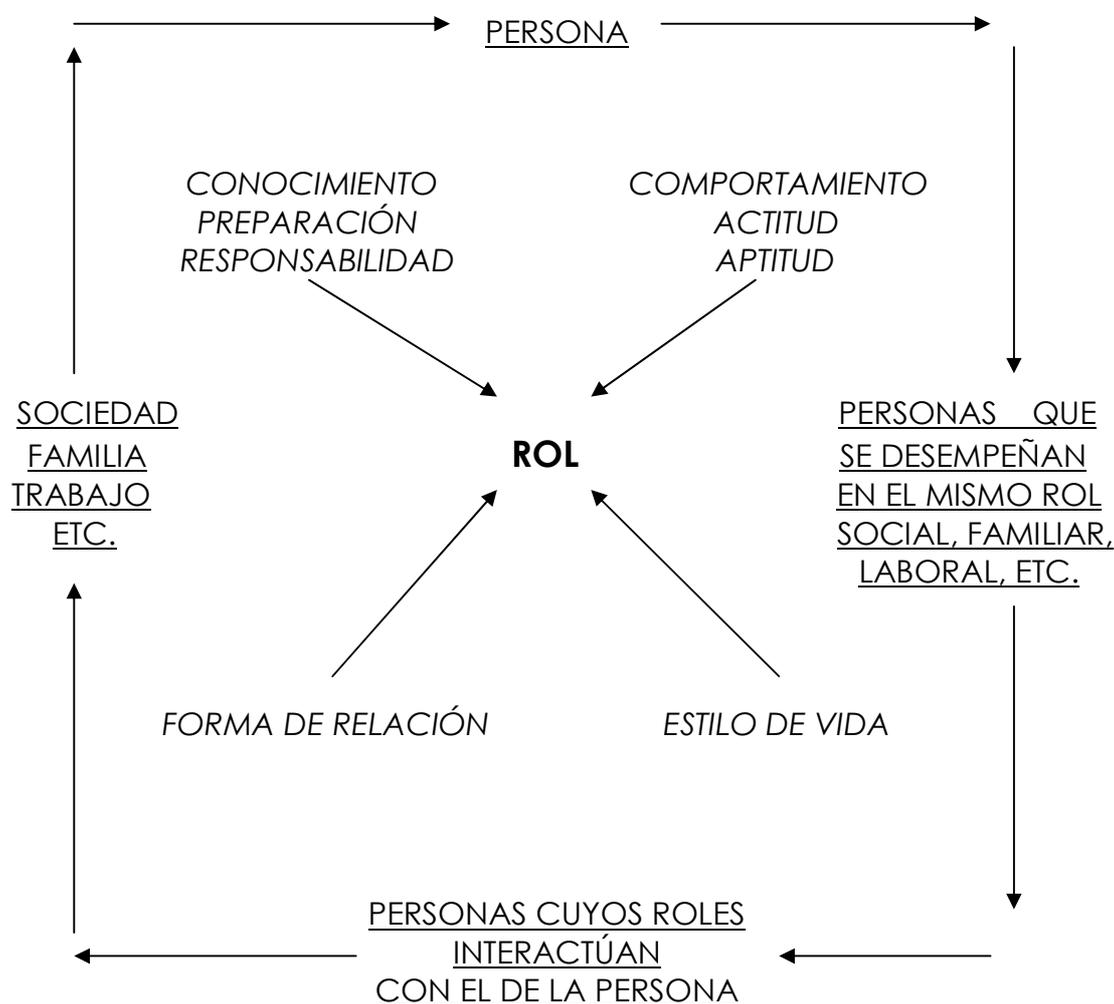
Podemos decir que la idea que conlleva al concepto de “Rol” **(1)** es un conjunto de expectativas de conducta asociadas a una determinada actividad, un patrón de comportamiento que se espera de quien la realiza, donde hay conductas que se adscriben a determinadas posiciones en sí, no importando quien las ocupe.

Todas las personas a lo largo de su vida interactúan con otras, desempeñándose en diversos grupos y asumiendo diferentes roles, e incluso a veces de manera simultánea.

Específicamente al desempeñarse en el mundo laboral o profesional, el papel o rol que cada individuo realiza representa, en general, la forma en que se espera que se efectúe la labor o profesión.

(1)Ver Glosario página 76.

Cuadro Esquema Resumen:



II.2) EL ROL DEL CONTADOR

Los diferentes roles que puede asumir el Contador los podríamos sintetizar en: Auditor, Asesor de empresas en las distintas áreas de su conocimiento, preparación y docencia, Asesor de la justicia, Asesor Tributario y Liquidador impositivo y Asistente de Empresas en materia contable.

II.2.1) Auditor

El contador al desempeñarse como auditor, realiza la auditoria de los estados contables. Según Fowler Newton (2004): "La auditoria de estados contables es el examen de estos con el propósito de dictaminar si fueron preparados de acuerdo con ciertas normas contables".

En la auditoria se puede distinguir dos formas de realizarla, pudiendo ser interna o externa, donde el objetivo y la forma de acción variará según la forma de la que se trate.

Como resultado del trabajo profesional el auditor arriba a conclusiones y emite una opinión que se concreta en un informe conocido como Dictamen del Auditor.

Este Dictamen es el documento formal a través del cual el Contador Público expresa su opinión sobre la razonabilidad de los estados contables de una empresa en cuanto a su presentación según Normas Contables Adecuadas, describiendo brevemente el trabajo realizado, sus alcances y limitaciones.

II.2.2) Asesor de empresas en las distintas áreas de su conocimiento, preparación y docencia

Dentro de este punto podemos abarcar distintos tipos de asesoramientos que el Contador puede brindar. Su tarea puede ser enfocada al asesoramiento en: constitución de empresas, aspectos laborales, financieros, proyectos de inversión, tecnológico e informático.

A) Asesoramiento en Constitución de Empresas

Dicha tarea consiste en temas referidos al asesoramiento general sobre sociedades comerciales, sus constituciones, modificaciones, actualizaciones y disoluciones.

B) Asesoramiento en Aspectos Laborales

El alcance que se tiene en esta área consiste en apoyar en el ingreso de personal y asesorar en liquidaciones de remuneraciones, aportes a la seguridad social y otras prestaciones.

Apoyar ante situaciones de fiscalización, control y supervisión. Efectuar valoración de puestos y sistema de remuneraciones. Asesorar en las negociaciones colectivas y docencia.

C) Asesoramiento Financiero y Proyectos de Inversión

En este caso la actuación del contador consiste en dar apoyo a las empresas, en el análisis de todos los aspectos del ámbito de actuación de la gerencia financiera como ser: análisis de proyectos de inversión, proyecciones financieras globales, presupuestos operativos, diseño e implantación de sistemas de control, costos, medición y gestión de riesgos, informes económicos sobre las diferentes variables internas, regionales e internacionales. Análisis de valuación de empresas, asistencia en reestructuras financieras y preparaciones de planes de negocios.

D) Asesoramiento Tecnológico e Informático

Actualmente la planificación, implantación y operación de los sistemas de información de las empresas, son en mayor o menor medida procesados con asistencia de computadoras. El contador puede intervenir asesorando para el logro exitoso de la gestión del mismo, en aspectos como ser la planificación estratégica de los sistemas informáticos, evaluando y seleccionando software, apoyando en la mejora y rediseño de programas de soporte (contables, comerciales, logísticos, de gestión de calidad, etc.), acompañando el desarrollo y mantenimiento de las aplicaciones, brindando opinión sobre los requerimientos de seguridad y confiabilidad del procesamiento electrónico de datos.

II.2.3) Asesor de la justicia

El contador en el proceso judicial puede actuar bajo dos modalidades: Testigo Técnico y Perito.

Según Huer Notaroverto, Rodriguez Mascardi(1999) el contador puede ser llamado a declarar como testigo técnico en un pleito en virtud de que conoce el hecho por sus conocimientos y fundamentará su declaración sin extenderse en juicios de valor que excedan los límites de su testimonio.

Cuando se desempeña como perito puede abarcar desde una simple constatación de hechos, la emisión de un certificado, a la emisión de una opinión o un dictamen.

Cualquiera fuera la labor encomendada, debe implicar un análisis objetivo limitado al objeto pericial, dado que la pericia es una posibilidad en el proceso, un medio de prueba. Dicha labor debe ser de carácter impersonal, de ahí que un informe puede ser aún contrario, en caso de no haber alternativas a los intereses de quien los solicita, y aun de quien le pague los honorarios. Este aspecto es esencial especialmente en el ámbito judicial, pues su objetividad o imparcialidad garantiza la justicia.

II.2.4) Asesoramiento Tributario y Liquidador Impositivo

El Contador cuenta con un conocimiento de las leyes y reglamentaciones tributarias. Por ello tiene la capacidad de ofrecer servicios para que las empresas puedan cumplir adecuadamente con las obligaciones fiscales y obtener beneficios de las disposiciones vigentes.

También puede prestar servicios de revisión y preparación de declaraciones juradas de impuestos, diagnosticar sobre la situación tributaria de la empresa, evacuar consultas en materia fiscal y analizar sus efectos.

Anticipar los problemas de índole fiscal, asistir en el análisis y la planificación de funciones tributarias, a fin de que sean más eficientes y efectivas, estar actualizado sobre modificaciones en la legislación que puedan afectar las operaciones garantizando el buen asesoramiento profesional.

II.2.5) Asistencia de Empresas, en materia contable

El profesional tiene un manejo integral de las áreas de contabilidad, gestión y presupuesto.

En cuanto al área de contabilidad realiza actividades de: elaboración de estados contables de acuerdo a Normas Contables Adecuadas, estados consolidados, preparación de balances especiales y proyecciones, con sus respectivas certificaciones y requerimientos específicos de cada caso.

Con respecto al área de gestión y presupuesto realiza la preparación, procesamiento y mantenimiento de los planes de cuenta y sus correspondientes sistemas de gestión e información contable. Efectúa el análisis de administración y control de presupuestos.

II.3) SÍNTESIS DE ROL

En este capítulo vimos que el Contador Público en ejercicio de su profesión desempeña diversos roles, y que los mismos pueden experimentar transformaciones en función de los cambios que se dan de manera continua en los diferentes ámbitos.

Por lo tanto es pertinente suponer que el concepto y el perfil del Contador acompañen y se adapten a las mismas.

A continuación desarrollaremos conceptos teóricos sobre qué es un Contador, su Perfil y la Ética Profesional.

CAPÍTULO III

“SER” CONTADOR PÚBLICO

III.1) FORMACIÓN Y PERFIL

III.1.1) Formación del Contador Público

La evolución, los cambios sociales y tecnológicos, obligan a una permanente actualización, profundización del conocimiento y nuevas técnicas. Este tema ha sido de preocupación permanente en los ámbitos de discusión de la profesión.

Las Universidades, proporcionan en la medida de sus posibilidades cursos de actualización y especialización, pero difícilmente logran la estructura y agilidad para adecuarse a los permanentes cambios que se imponen.

Los planes de estudio están dirigidos a obtener un profesional capaz de poder ejecutar los roles que le competen y preparado para examinar estados contables con el fin de emitir dictámenes independientes sobre los mismos, asistir en consultorías técnicas vinculadas a la preparación e interpretación de información contable y económica, asesorar en materias relativas a la aplicación de leyes tributarias y aquellas reguladas por otras actividades económicas y sociales y participar en la racionalización de estructuras administrativo- contables.

III.1.2) Perfil de Contador Público

Según Laporte (1993) el contador público es un profesional cuyas características de servicio lo vuelve un técnico de amplia capacidad de manejo dentro de las actividades financieras y administrativas de las empresas y organismos. Es un técnico que emplea la contabilidad, la auditoría y la organización para crear sistemas de seguridad e información fiel y objetiva. Esto le permite orientar al empresario en dichas actividades. Sus servicios dentro de los gobiernos se han extendido a la administración pública en donde ocupa diversos cargos importantes.

III.1.3) El Contador Público en los países de la Región

Haremos una breve mención de los nuevos conceptos de Contador en los países limítrofes.

ARGENTINA

En Argentina existe una tendencia a la búsqueda de que el egresado de la carrera de “Contador Público” sea un profesional con amplios conocimientos de contabilidad, impuestos, derecho societario y laboral, con la apoyatura necesaria en economía, administración, derecho y matemática que lo lleven a desenvolverse eficaz y eficientemente en ese campo de actuación.

Históricamente en dicho país el Contador Público ha sido visto como un profesional que juega un papel importante en la sociedad. Teniendo en cuenta que el mundo se mueve hacia economías globalizadas, el profesional debe tener una amplia visión integral.

La formación universitaria en Argentina se encuentra orientada hacia la búsqueda constante de adecuar el objetivo primordial de formar Contadores competentes, que realicen una contribución positiva a la sociedad en la que actúan, a la profesión y a su desarrollo integral.

En un país donde el cambio constante es la característica predominante y donde los negocios y las organizaciones son cada día más complejos y requieren de acuerdos y transacciones más laboriosa, se hace necesario que el Contador adapte su desempeño y rol profesional.

Los avances en las diferentes áreas y la internacionalización de la actividad económica, imponen desafíos sociales que requieren conocimientos actualizados en forma permanente.

Se asume que la carrera debe encarar la formación de recursos humanos especializados, preparados para implantarse e intervenir activamente, en un medio concreto para generar, transformar y emplear los conocimientos científicos y técnicos pertinentes. De esta forma, se facilita al profesional su participación en variadas áreas profesionales y le concede movilidad para enfrentar los cambios que sufren los mercados de trabajo, en situaciones de constante innovación e incertidumbre.

BRASIL

Con la globalización surgió la necesidad de un nuevo perfil del profesional contable en Brasil, esta es una meta ardua, pero gratificante, que busca un perfil más flexible, estudioso y preparado para conocer con minuciosidad su profesión no sólo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

Dicha cuestión de la internacionalización de la profesión viene despertando el interés de estudio de algunos especialistas contables en el país, para atender las dificultades e innovaciones surgidas.

En Brasil, hasta la década de 60, el profesional contable era llamado de "guardia-libros", sin embargo con el milagro económico en la década de 70, esa expresión desapareció y surgió un nuevo mercado de trabajo para los Contadores.

Consideran que el mundo viene pasando por transformaciones, tanto en el área económica, tecnológica y social por lo que es preciso que la profesión acompañe esa evolución, buscando nuevos saberes a través de la educación, para desempeñarse con calificación, habilidad y actitud.

Las expectativas de la sociedad brasilera crecen continuamente, viendo a la profesión contable como capaz de enfrentar los desafíos del futuro responsablemente. La profesión tiene por lo tanto, que evaluar y reconocer hasta donde puede atender dichas expectativas, adaptándose a las nuevas situaciones.

Esto exigirá la comparación entre las expectativas de la sociedad y la capacitación de los miembros de la profesión. Por lo tanto, deberá actualizar constantemente sus conocimientos para justificar su afirmación de que puede atenderlas.

El fin del curso de graduación, por sí sólo, no garantiza el éxito profesional, por el contrario, es el inicio de un largo camino, que tiene como presupuesto básico la educación continua.

Los cambios crearon en Brasil un dilema de difícil solución, la necesidad de actualización de los conocimientos es de vital importancia para presentar soluciones rápidas dirigidas a resolver dicho dilema.

Entre las ramas más modernas de la profesión que se visualizan en este país están la contabilidad social, matricial, comparada o internacional de recursos humanos o intelectuales y la ambiental; estas ramas no están insertadas aún en los currículum de diversas universidades, pero vienen siendo desarrolladas en centros de investigación del país, y aún hay perspectivas profesionales en cuanto al área de la contabilidad ecológica, la auditoría ambiental y la contabilidad estratégica.

Informar dejó de ser función del Contador, la informática sustituye al hombre en algunos aspectos, pero la capacidad para interpretar la información y tomar decisiones continúa siendo requerida.

La resolución del Consejo Federal de Contabilidad N° 853/99 de 28 de julio de 1999, estableció el examen de suficiencia como requisito para la habilitación profesional, e implantó programas de educación continua por medio de cursos de perfeccionamiento, seminarios o foros de estudios, siendo estos parte de una serie de acciones tomadas para la mejora y perfeccionamiento de la calidad de los profesionales, porque nuevos tiempos exigen profesionales muy bien calificados y que necesitan aprender siempre.

Este nuevo milenio exigirá muchos esfuerzo, el profesional moderno tiene que tener iniciativa, coraje, ética, visión de futuro, habilidad de negociación, agilidad, seguridad para resolver los problemas que surgen, capacidad de aprender a lidiar con cambios, ideas de mejora, flexibilidad, capacidad de innovar y crear, sobre todo en su área de actuación, estudiar las realidades políticas, sociales y financieras, saber orientar las empresas y tener el poder de manejar conocimientos.

En el siguiente punto nos referiremos a la situación en nuestro país.

III.2) URUGUAY

Si bien en el Uruguay los primeros antecedentes de la carrera de Contador Público se dan en las primeras décadas de los años 1800 (**VER ANEXO I**), esto se han ido modificando. Para hoy poder definir la profesión analizaremos los conceptos que las distintas universidades de nuestro país utilizan para determinar los objetivos del plan de estudios, el contenido de la carrera y el perfil del profesional; para ello nos referiremos a los siguientes puntos:

- a) ¿Qué es la carrera de CONTADOR PÚBLICO?
- b) Perfil del CONTADOR
- c) Cuadro Resumen: Relevamiento de las coincidencias y diferencias que podemos ver entre las diferentes definiciones, logrando armar un concepto único que defina la profesión.
- d) Nuevos conceptos de CONTADOR PÚBLICO (CONFERENCIAS INTERAMERICANAS DE CONTABILIDAD)
- e) Lineamientos del nuevo Proyecto de Plan de Estudios de la UDELAR

a) ¿Qué es la carrera de Contador Público?

La **Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República** (CCEEA) plantea en sus objetivos de la formación del contador público lograr un desarrollo en esta disciplina, sabiendo que tanto el conocimiento sustantivo en este campo, como las técnicas para la generación y el procesamiento de la información contable han venido experimentando considerables avances en el mundo durante el transcurso de las últimas décadas. Se busca un nivel de excelencia en el graduado que le permita asumir con solvencia el perfil propuesto.

El primer objetivo específico a postular atiende la necesidad de impartir conocimientos que permitan generar información contable que, a su vez sirven de apoyo tanto al proceso de gestión y dirección de organizaciones, como a los requerimientos originados en el contexto histórico concreto en el que dichas organizaciones se encuentran insertas.

El segundo objetivo específico se articula al proceso de control considerando, simultáneamente, las diferentes connotaciones particulares que puede asumir este último en la práctica. Así, se trata de formar profesionales capaces de encarar esta labor utilizando la información correspondiente y refiriéndola a las actividades internas de las organizaciones, a la gestión que se desarrolla en las mismas, y en general, a diversos tipos de instancias encuadradas en el funcionamiento de la

sociedad en su conjunto, respecto a las cuales se requiere legalmente el ejercicio de funciones informativas y dictaminantes.

Para el logro de los objetivos precedentes se requiere, además, una formación básica en el área vinculada al instrumental utilizado por la dirección de las organizaciones en la toma de decisiones, en las actividades de administración de dichas organizaciones consideradas en su conjunto, y los canales económicos y sociales de comunicación y articulación de esas organizaciones con su contexto histórico concreto.

De allí, la necesidad de recurrir a los conocimientos aportados por la Administración, la Economía, la Sociología y, muy especialmente, el Derecho, debido al condicionamiento ejercido sobre la problemática contable y administrativa por el orden jurídico vigente.

Por otra parte es necesario agregar con particular relevancia, el conocimiento de las herramientas vinculadas a los modernos procedimientos en materia de procesamiento de la información, así como del papel que juegan en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones.

Tanto para los requerimientos de la moderna formación contable, cuanto por los emanados de las ciencias de la Administración y de la Economía, que constituyen insumos necesarios a dicha formación, ésta necesita un sólido conocimiento en Matemática y Estadística.

Con los conocimientos centrales y sustantivo del propio ámbito de la Contabilidad, los apoyos conceptuales aportados por la Administración y la Economía y un conjunto diversificado de instrumentos, los estudiantes pueden acceder a una experiencia de discusión de metodología de la investigación y a la preparación de un trabajo monográfico de creación de conocimientos.

No solamente se trata que el Contador Público tenga una sólida formación técnica y profesional, sino que se dé importancia a su formación ética y compromiso con la Sociedad. Su participación en el desarrollo económico y social de la comunidad mejora los procesos de control y suministra información útil y confiable sobre los hechos económicos. Para ello, requerirá una adecuada comprensión de la Sociedad en que se ha formado, incidiendo en su transformación.

Por otra parte la **Universidad Católica del Uruguay**, plantea como objetivos del plan de estudios de la carrera, formar profesionales capaces de insertarse en la realidad económica nacional y regional, con los conocimientos especializados propios a la profesión contable y en condiciones de actuar dentro de las organizaciones, o desde fuera de ellas, en carácter de consultores o auditores externos, así como también dotar al estudiante de una especialización en ciencias contables y de una adecuada formación en ciencias económicas y de la administración, por lo que el proceso de enseñanza-aprendizaje de tales ciencias, necesita apoyarse en otras disciplinas que proporcionan importante instrumental, tales como de matemáticas y estadística, de jurídica y de informática.

Otro de su objetivos es aportar al estudiante una sólida formación profesional que incluya la adquisición de conocimientos teórico-prácticos y el desarrollo de capacidades, habilidades y actitudes en materia de: diseño, implantación y administración de sistemas contables en organizaciones de distinto tipo y tamaño, como parte de su sistema general de información de gestión, evaluación y emisión de informes profesionales respecto de dicho sistema y de servicios de certificación contable, asesoramiento y consultoría tributaria, procesos de control interno y auditoría externa que aseguren la corrección e integridad de la información financiera y la salvaguarda de los activos, instrumentación financiera y de mercados de capital nacional e internacionales.

Busca como objetivo también concientizar al estudiante acerca de la necesidad de actualizarse e informarse en forma permanente y aportar los instrumentos teóricos que le permitan continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional.

Por último generar en el estudiante el hábito por la investigación y formar profesionales con una profunda visión ética y comprometida con la solución de problemas nacionales y regionales. Con una marcada orientación de las decisiones hacia la persona humana, en un marco reflexivo, crítico y con responsabilidad social.

En tanto la **O.R.T** entiende que la carrera busca formar profesionales preparados para actuar en el contexto dinámico de la realidad nacional y regional. Por lo que la misma está estructurada en secuencias integradas de materias en torno a las áreas principales del ejercicio profesional, la información instrumental de base y el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. Es así que hacia el final de la carrera, el estudiante tiene la posibilidad de profundizar su formación en las áreas de su preferencia adquiriendo ventajas competitivas para ejercer la profesión contable, tanto en forma independiente como en posiciones gerenciales.

Por último la **Universidad de Montevideo** (UM) entiende que la carrera de Contador Público brinda la posibilidad de lograr una especialización técnica profunda y actualizada en las áreas de contabilidad, auditoría, impuestos y finanzas, que permitirán un adecuado acceso al mercado de trabajo. Es así que el plan de estudios y el contenido de las materias presentan una visión local e internacional basada ésta última en la incorporación de teorías y metodologías actualizadas y en el sistema de intercambio de estudiantes con prestigiosas universidades de Estados Unidos y Europa. La formación como Contador se complementa con una serie de materias vinculadas con administración, economía, matemáticas, derecho, informática, humanidades e inglés.

En la UM el nivel de capacitación -práctico y teórico- habilitará al Contador para desempeñar diversas tareas técnicas y asumir distintos perfiles. Es así que si actúa como asesor externo (fuera de la relación de dependencia), podrá tener a su cargo la preparación y el análisis de los estados contables, la asistencia en temas tributarios, la elaboración y presentación de proyectos de inversión o la implementación de sistemas de información, según las tareas para las que haya sido contratado; pudiendo también ejercer como auditor externo, revisando la información contable preparada por las empresas y opinando de modo independiente, o como auxiliar de la justicia, emitiendo informes de peritaje.

Por otra parte busca que el Contador que se integre plenamente a una empresa en relación de dependencia, esté especialmente preparado para trabajar en cualquiera de las áreas contable o financiera. En la primera, su actuación consistirá en cumplir funciones de "controller" en temas de información contable, costos, sistemas de control e impuestos. Por otro lado, en el área financiera, su participación se centrará en temas de tesorería (manejo de recursos y vinculación con entidades financieras), planificación y presupuestación, decisiones de inversión y financiación.

b) Perfil del Contador Público

La **Facultad de Ciencias Económicas y de Administración** (CCEEA) sostiene que el Contador Público se trata de un profesional que centra su campo de actividad fundamentalmente en los aspectos de la información y el control, en relación a las operaciones que tienen un impacto financiero en las organizaciones. Es así que se propone ofrecer a la comunidad un egresado que sea capaz de concebir, diseñar, implantar, administrar, evaluar y controlar los sistemas de información y control, ayudar a la Dirección de las organizaciones en la interpretación y revisión de la información y presentarla adecuadamente para los terceros que están legítimamente interesados en ella colaborando con el cumplimiento de sus obligaciones en materia contable y fiscal.

También busca que el egresado sea una persona capaz de realizar los trabajos que la legislación encomienda a los profesionales de la contabilidad, tales como peritajes y actuaciones en procedimientos judiciales que tengan reflejo contable (liquidaciones, rendiciones de cuenta, etc.) y de adquirir una formación académica básica en el área contable que le permita desenvolverse en los campos de la docencia y de la investigación y le posibilite el acceso a títulos de postgrado.

Por su parte la **Universidad Católica del Uruguay** entiende que el Contador Público es quien está capacitado para diseñar, implantar y administrar el sistema contable de organizaciones de distinto tipo, evaluar y emitir informes profesionales respecto de dichos sistemas y sobre los informes contables. Asesorar a la dirección de empresas y otras organizaciones en materia de cumplimiento de obligaciones en el ámbito tributario y de informes contables de uso externo, así como en sus relaciones con entidades de control estatal y conflictos de interés. Diseñar, formular, ejecutar y evaluar proyectos, actuar como auditor externo o como consultor en materia contable y tributaria e integrar equipos multidisciplinarios para realizar consultorías organizacionales y de administración, actuar como perito en los temas de su especialidad, a requerimiento público o privado. Podrá desempeñar cargos ejecutivos en empresas, organizaciones estatales o paraestatales, así como en entidades de control o de planificación.

Por otro lado la **O.R.T.** considera que esta carrera forma profesionales con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos por la profesión contable en cuanto a los negocios y el ambiente en el cual operan, la información financiera, los sistemas de información y la tecnología informática, los mercados de capitales nacionales e internacionales y los instrumentos financieros, los servicios de certificación contable, los procesos de control que aseguran la corrección e integridad de la información financiera y la salvaguarda de los activos, la tributación y su impacto en las decisiones financieras y gerenciales, la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo, la supervisión de personal, la motivación y el liderazgo, el compromiso con la educación continua y la ética profesional.

Por último la **Universidad de Montevideo** (UM) se refiere a cinco perfiles básicos que puede adoptar un egresado de la carrera, como ser un perfil de Asesor externo donde tiene a su cargo la preparación y el análisis de los estados contables, la asistencia en temas tributarios, la elaboración y presentación de proyectos de inversión o la implementación de sistemas de información. Un perfil de Auditor externo siendo quien revisa la información contable preparada por las empresas y opinando de modo independiente, o como auxiliar de la justicia, emitiendo informes de peritaje. Un perfil de profesional integrado a una empresa donde está especialmente preparado para trabajar en cualquiera de las áreas contables o financieras. Un perfil de profesional desempeñándose en funciones de "controller" de información contable, costos, sistema de control e impuestos. Y un perfil de profesional especializado en finanzas que se focaliza en temas de tesorería (manejo de recursos y vinculación con entidades financieras), planificación y presupuestación, decisiones de inversión y financiación. Pudiendo por lo tanto desempeñarse tanto como profesional independiente, como en cargos directivos de empresas privada, como parte integrante de equipos de auditorías especializados o multidisciplinarios y como miembro de equipos de instituciones financieras.

c) Cuadro Resumen y Síntesis

Resumen de los objetivos y perfiles de la definición de Contador Público:

OBJETIVOS Y PERFIL	UDELAR	CATÓLICA	O.R.T.	UM
Conocimiento en proceso de gestión económico financiero y en la dirección de las diferentes organizaciones.	SI	SI	NO	NO
Intervención en procesos de control.	SI	SI, referido en proceso de C.I. y auditoría externa.	SI, referido a la integridad de la información y salvaguarda de activos.	SI, referido solo al ámbito contable.
Brindar las herramientas necesarias para la dirección y toma de decisiones en el área administrativa, económica y social.	SI	SI, referido al diseño e implantación de sistemas contables; asesoramiento y consultoría tributaria.	SI, refiriéndose al manejo de conocimientos tributarios y su impacto en las decisiones financieras y gerenciales.	SI, refiriéndose a las diferentes áreas de contabilidad, auditoría, impuestos y finanzas.
Elaboración de diferentes informes contables(veracidad y fiabilidad)	SI	SI	SI	SI
Conocimiento en procesamiento informático, matemático y estadístico.	SI	SI, agrega jurídico.	SI, solamente a nivel informático y financiero.	SI, agrega derecho, humanidades e ingles.
Formación ética y compromiso social.	SI	SI	SI, solo en ética profesional.	NO
Actualización permanente.	SI, refiriéndose a la posibilidad de postgrados	SI	SI	SI, agregando sistema de intercambio estudiantil.
Investigación.	SI, con hincapié en la docencia.	SI, tomándolo como hábito.	NO	NO
Supervisión del personal, motivación y liderazgo.	NO	NO	SI	NO
Ámbito de la labor profesional	Nacional	Nacional y Regional.	Nacional y Regional.	Nacional e Internacional.

En las diferentes definiciones encontradas, si bien, en todas ellas se hace hincapié al tema de la toma de decisiones en ejercicio de la profesión y al asesoramiento de terceros para el logro de las mismas, en ningún caso hace referencia específica a su posible intervención en el ámbito laboral; salvo la referencia expuesta en la definición que hace la O.R.T. sobre la capacidad del Contador como supervisor o encargado de personal, motivador y su potencial capacidad de liderazgo.

En general todas las Universidades consideran al Contador como el profesional que brinda información útil y confiable sobre los hechos económicos y financieros, por su participación y actuación en el desarrollo económico y social de la comunidad. Para la cual necesitará una continua capacitación y comprensión de los cambios e innovaciones que se producen en la sociedad, para poder participar en sus transformaciones. En ninguna de ellas se menciona la posibilidad de la participación del profesional como miembro activo en las transformaciones en el área laboral, teniendo en cuenta sus conocimientos en dicha área y su aptitud en materia de liquidador de haberes, así como, de asesor en las negociaciones dado su conocimiento de la situación económica y financiera de la empresa u organización.

A continuación nos referiremos a los nuevos conceptos que han surgido en las conferencias de contabilidad, ya que estas a nuestro entender abren nuevas pautas que pueden llegar a modificar y ampliar la definición antes expuesta.

d) Nuevos conceptos de CONTADOR PÚBLICO (CONFERENCIAS INTERAMERICANAS DE CONTABILIDAD)

De la Conferencia Mundial de Educación organizada por la ONU en París (octubre, 1998), se desprende que la misión de las Universidades de educar, formar y realizar investigaciones debe abarcar básicamente cinco aspectos relevantes, que son:

- a. Formación de Diplomados altamente cualificados
- b. Existencia de un espacio de Formación Permanente
- c. Promover, generar y difundir trabajos de investigación
- d. Ayudar a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales e, internacionales
- e. Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles

Es así que las Universidades en la actualidad deben asentarse sobre tres pilares fundamentales. Uno de ellos es la función formadora dado que la vida en un mundo más globalizado exige a las Universidades transformarse, no por moda, si no por la necesidad de actualizarse y adaptarse a la realidad de hoy, ya que de no hacerlo corren el riesgo de quedar detenidas en el tiempo, por lo que el desafío será desarrollar programas que se adapten a los cambios existentes, de modo de insertarse en el mundo del mañana.

Otro pilar es la investigación, que es la capacidad de diseñar proyectos dirigidos a la obtención de nuevos conocimientos según las necesidades y requerimientos de todos los ámbitos de la sociedad.

Y por otro último la transferencia de los resultados a la sociedad, es decir el logro de mecanismos eficientes de comunicación, para obtener así conocimientos útiles para la investigación y poder posteriormente volcar dichos resultados.

Las Universidades no deben formar únicamente profesionales para trabajar con fines económicos o generar conocimiento, sino que deben formarlos para que logren obtener una percepción del mundo, comprender la sociedad y el desarrollo personal tanto individual como colectivo. Para ello se debe formar graduados que aprendan a pensar, que tengan capacidad crítica, que sepan resolver problemas, creativos e innovadores, con valores morales y éticos.

El profesional en Ciencias Económicas debe enfrentar la globalización y para ello es necesario desarrollar una visión global, regional e internacional en todos los temas que son de su competencia, así como capacitarse de forma continua, llevar acabo trabajos interdisciplinarios, y asumir sus responsabilidades.

El diseño de un nuevo plan de estudio de la carrera de Contador debe contemplar como mínimo los siguientes puntos:

*Dar las herramientas necesarias para que el profesional logre asumir los nuevos roles emergentes en el mundo actual, con conocimiento y responsabilidad ética y social y con educación en valores.

*Capacitar permanentemente de manera de evitar el riesgo de obsolescencia en el ejercicio profesional.

*Brindar un nivel adecuado de conocimientos tecnológicos y de comunicación para contribuir en el ejercicio de la profesión.

*Proporcionar a través de pasantías la conjunción del conocimiento teórico obtenido con la formación práctica.

Una definición actual de Contador no solo incluye el conocimiento de los estándares contables, las normas legales y la tributación, sino que además debe incluir la familiarización con prácticas financieras, culturales, de relaciones laborales, internacionales de negocios, ambientales y sociales que consideren las nuevas dimensiones de riesgos existentes en las mismas.

Del planteo ante el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (IACPA) realizado por el Comité Ejecutivo de Contabilidad Gerencial en 1994 y 2001, se desprenden ciertas tendencias en cuanto a la demanda que enfrentan hoy los Contadores Públicos en su ámbito de desempeño.

Es así que el contador enfrenta cambios en el ámbito económico, financiero y tributario, que no puede dejar de considerar, debe saber proporcionar información de apoyo para la toma de decisiones en dichos ámbitos, debe estar pendiente de los cambios tecnológicos en cuanto al mantenimiento de registros y transacciones que afectan directamente a su labor, sin dejar de reconocer que esta ya no es una actividad fundamental de su profesión, dado que a adquirido en los últimos tiempos mayor relevancia el requerimiento interno y externo de sus servicios como consejero y asesor.

Por último, dado la ocurrencia de cambios relevantes en el comportamiento organizacional, en las relaciones humanas en el ámbito laboral, en la sociedad y a nivel ambiental, el profesional debe saber desenvolverse, adaptando sus conocimientos, herramientas y capacidades al logro del óptimo manejo de las mismas.

Según la AICPA, el futuro de la profesión depende en gran parte de la percepción que tenga el público de las habilidades y roles del Contador; dado que el mercado demanda hoy por hoy menos servicios de auditoría y contabilidad y más consultaría con valor agregado, así como también exige ser experto en las prácticas de negociaciones globales y estratégicas. La especialización en un área dentro de la amplia gama de ramas existentes, es crítica para el futuro desarrollo de la profesión.

e) Lineamientos del nuevo Proyecto de Plan de Estudios de la UDELAR

El nuevo proyecto de Plan de Estudios tiene como objetivo básico lograr responder a la necesidad de demanda creciente de enseñanza superior de grado, postgrado y educación permanente, promoviendo como pilares fundamentales la equidad social y geográfica y la mejora de la calidad de la oferta pública.

Cuando se habla de la calidad y gestión de la enseñanza de grado y de la educación permanente, se refiere a la necesidad de mayores niveles de formación en las áreas de contabilidad, economía, administración y métodos cuantitativos y de la vinculación de la misma con el área social, ya sea a través de formación didáctica, estrategias de comunicación y de cursos interdisciplinarios y flexibilidad curricular.

Y cuando se refiere a postgrados se busca crear nuevas opciones de los mismos en las áreas de contabilidad, economía, administración y métodos cuantitativos logrando la interdisciplinariedad y la estructuración de marcos de acuerdos con Universidades del exterior, a nivel de Diplomas, Maestrías y Doctorados, mejorando así su calidad y gestión.

También en el nuevo plan de estudios se contempla el contribuir a impulsar e incrementar la cantidad y calidad de los proyectos de investigación científica en las áreas antes mencionadas mejorando la gestión de las mismas, generando temáticas interdisciplinarias de modo de lograr equipos de investigación con vínculos fortalecidos que logren como objetivo el aporte de nuevos conocimientos.

Por otro lado se contempla la promoción de la publicación y difusión de los trabajos realizados, efectuar jornadas y seminarios, crear una unidad de evaluación permanente, mantener y ampliar la infraestructura informática instalada, realizar reformas de adaptación edilicia de modo de contribuir a la mejora general de la educación.

La formulación de un nuevo plan de estudios busca ser en última instancia un proyecto que contribuya al logro de los objetivos de la mejora de la sociedad.

III.3) ÉTICA PROFESIONAL

Es importante la necesidad de la existencia de Ética Profesional a la hora de llevar adelante la profesión de modo de garantizar confianza y credibilidad.

Las primeras normas de ética profesional fueron aprobadas en la segunda Conferencia Interamericana de Contabilidad. Estas normas, fueron posteriormente convalidadas y aprobadas para su distribución a todos los Contadores de nuestro Colegio, por la Segunda Reunión de Contadores llevada a cabo en la ciudad de Salto en el año 1952.

Dichas normas establecen que los Contadores Públicos solo podrán asociarse con una forma que mantenga su responsabilidad personal e ilimitada.

Por otra parte, aquellos que actúen como auditor independiente, deberán aceptar la obligación de sostener un criterio independiente e imparcial al examinar y expresar su opinión sobre estados financieros, dando constancia de todos los datos importantes que haya descubierto y que tenga relación con la situación financiera o con los resultados de las operaciones.

También mencionan que se deberá respetar los procedimientos de auditoría generalmente aceptados, y solo expresar opinión sobre aquellos estados financieros que previamente hayan sido examinados bajo estos procedimientos. A su vez el auditor no tendrá vinculación económica o de otra índole con la empresa auditada que pudiera afectar su objetividad de juicio.

En ningún caso el monto de los honorarios podrá depender de los resultados que se obtengan del trabajo realizado, y se deberá mantener el carácter confidencial de la información utilizada en ejercicio de su profesión.

A su vez establecen la no explotación de la relación profesional para aceptar comisiones, porcentajes o recompensas inapropiadas, no permitir actuar en su nombre a persona alguna que no sea socio, representante debidamente acreditado, o empleado suyo bajo su autoridad y la competencia leal entre colegas.

Es así que para fomentar y resguardar la confianza y credibilidad en el profesional se requiere de educación sobre la ética en la profesión (**VER ANEXO II**) buscando incentivar la responsabilidad de nuestros profesionales de ser especialistas que con particularidad y singularidad cultiven la disciplina contable, expertos práctico, hábiles y experimentados en sus quehaceres, y hombres de confianza (persona a la que se le tiene fe).

III.4) SÍNTESIS DE “SER” CONTADOR PÚBLICO

El perfil definido del profesional por las instituciones, solamente se avoca a formar profesionales que brindan confianza sobre la información económica y financiera, y no se refiere al profesional capaz de brindar información no financiera, sobre sistemas, procesos y comportamientos en áreas relacionada con aspectos laborales, sociales, ambientales e informáticos, que influyen en la realidad actual de las empresas.

Dejarlos de lado no permite realizar la conciliación genuina de integrar todos aquellos elementos relevantes que hacen a la confiable y completa información y que da la seguridad de poder tomar decisiones basadas en un conocimiento eficiente de la dimensión total.

En el siguiente capítulo nos referiremos a los aspectos del área de las Relaciones Laborales que pueden llegar a tener vinculación directa con el rol profesional del Contador.

De ahora en más, a la hora de relacionar el marco teórico con nuestro trabajo de campo, tomaremos en cuenta el perfil dado por la Universidad de la República, ya que relevaremos información de Contadores Públicos egresados de dicha Universidad.

CAPÍTULO IV

RELACIONES LABORALES

IV.1) INTRODUCCIÓN

Según Oscar ERMIDA URIARTE (1995) las Relaciones Laborales ⁽²⁾ "son las que se dan entre actores de la producción en ocasión de la misma a efectos de distribuir entre ellos ingresos y poder..."

Dentro de las Relaciones Laborales debemos hacer referencia a la existencia de tres actores básicos: el empleador, el estado y el sindicato.

IV.2) ACTORES DE LA RELACION LABORAL

Como mencionamos en el punto anterior los actores que participan en las Relaciones Laborales son:

- ❖ EL EMPLEADOR
- ❖ EL ESTADO
- ❖ EL SINDICATO

- ❖ EL EMPLEADOR

El empleador puede ser una persona física o jurídica, cuyo único requerimiento es que sea mayor de edad, mientras que el empleado siempre es una persona física.

Dada la necesidad de demanda de trabajo, el empleador sale al mercado a buscar quien oferte lo que busca con total libertad.

Una vez que se produce el consentimiento mutuo, se genera el vínculo laboral por medio del contrato. Surgen entonces derechos y obligaciones para ambas partes.

(2) ver glosario pagina.76

“El contrato de trabajo es parte de la relación de trabajo [...] puede fijar su fecha de inicio antes del comienzo de la relación laboral y a su vez extender sus efectos hasta después de finalizada la prestación de servicios. [...] Una de las más importantes diferencias entre este contrato con otros del derecho civil consiste en la gran restricción a la autonomía de la voluntad de las partes que rige en los contratos de trabajo, derivada de que el derecho laboral entiende que las partes no están en pie de igualdad al contratar, sino que una parte es más débil que la otra. Por lo que en un intento por reestablecer el equilibrio, crea un sistema normativo protector, de tal suerte que si el contrato no se ajusta a la normativa vigente, salvo que la supere mejorándola, las estipulaciones ilegales son nulas, sin que por ello caiga el contrato, o mejor aún la relación laboral, salvaguardando así el derecho al trabajo [...] La doctrina considera como esenciales en estos contratos [...] los siguientes elementos:

- 1) prestación personal de los servicios.
- 2) onerosidad.
- 3) subordinación.

En cuanto al primero de los elementos mencionados destacamos que este contrato es “*intuitu personae*”, respecto al trabajador. Sus servicios son siempre personales e intransferibles. Sin embargo, esta característica no es requerida necesariamente para la parte patronal, que puede ser tanto persona física como jurídica.

La onerosidad, implica que existe un beneficio para las partes. El trabajador se desprende del fruto de su trabajo, de su esfuerzo tanto, intelectual como físico, a cambio de un beneficio que se denomina salario o remuneración.

En cuanto a la subordinación, es este el elemento fundamental para definir la relación de trabajo. No supone el sometimiento personal del trabajador, ya que refiere solamente al ámbito laboral. Como contrapartida, supone la protección del derecho laboral para el trabajador, para compensar su debilidad económica.”

Como consecuencia del contrato de trabajo se imponen obligaciones a las partes contratantes:

“Las obligaciones para cada parte pueden provenir tanto de la ley como del contrato. De acuerdo al art. 1291 del Código Civil los contratos no solo obligan a lo que en ellos se expresa, sino a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la equidad y al uso de la ley.

La obligación fundamental del trabajador es la prestación del servicio, en forma personal, y según corresponda a las tareas para las que fue contratado.

En forma secundaria tenemos las obligaciones de: obediencia, fidelidad, colaboración y obligaciones morales.

Por otra parte, la obligación principal del empleador es abonar el salario, en tiempo y forma. También existen obligaciones complementarias del empleador como por ejemplo: proporcionar trabajo al empleado; suministrar los elementos necesarios para la prestación de la tarea; respetar la dignidad personal del trabajador; así como su independencia cívica y moral; garantizar la higiene y seguridad laboral; y entregar la documentación probatoria que corresponda.

Por otra parte la ley impone una serie de obligaciones que deriven derechos del trabajador, a cargo del empleador, como las que tiene que ver con la jornada, descansos, licencias, aguinaldos, etc." (*)

❖ EI ESTADO

Si bien el Estado es empleador en el ámbito público, también desempeña en las Relaciones Laborales un papel significativo como regulador de las mismas, por medio de su poder de legislación y su capacidad de contralor.

Por medio de su poder legislador tiene la capacidad de tomar decisiones en materia laboral a través de la elaboración de leyes que regulan la misma, así como la capacidad de convocar consejos de salarios e intervenir en las negociaciones y conflictos laborales.

Su capacidad de contralor la ejerce, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

❖ EI SINDICATO

Es la asociación formada para la defensa de los intereses comunes a los trabajadores.

(*) Tomo I Relaciones Laboral, Pág. 21 a 24, edición 2008, Apuntes sobre el contrato de trabajo, Prof. A. Xalambri

Esta defensa se ejecuta a través de la negociación, por medio de la cual se proponen acciones que: garanticen el empleo, eliminen los conflictos planteados, breguen por la seguridad, mejoren las condiciones físicas y económicas de los trabajos comunes a todos los asociados.

La presencia de un sindicato en la empresa u organización modifica sustancialmente el funcionamiento de la misma, porque permite que sus afiliados inicien acciones colectivas para corregir posibles injusticias en el sistema laboral, o para obtener determinados avances con mayor fuerza que si se hicieran individualmente.

Los sindicatos constituyen sistemas abiertos que procuran la obtención de determinados objetivos que se ven influenciados por el medio externo; en la mayoría de los casos procuran establecer una estructura que le permita funcionar en todo el país.

El movimiento sindical está organizado en asociaciones por empresa y por sector de actividad, siendo voluntaria la afiliación de los empleados. Existe una central sindical nacional, el PIT-CNT, que agrupa a la mayoría de los mismos.

IV.3) LAS RELACIONES LABORALES Y EL MERCOSUR

Al referirnos a la región, es necesario hacer referencia a los países que integran el MERCOSUR. **(3)** Es así que podemos decir, que el comienzo del mismo estuvo signado por la total ausencia de los temas sociales y laborales. Dado que el tratado de Asunción no establecía en su estructura institucional, ninguna referencia sobre el tratamiento de estos temas, a pesar de que hacía mención a la justicia social y a la mejora de la calidad de vida de los habitantes de la región entre sus objetivos.

Esto comienza un proceso de cambio cuando en mayo de 1991 los ministros de trabajo de los países miembro se reúnen y proponen la creación del Sub-Grupo de trabajo sobre Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT 11) y sugieren la elaboración de una Carta Social del Mercosur.

En 1994 se firma el Protocolo de Ouro Preto reestructurándose los subgrupos de Trabajo, pasando el llamado SGT 11, a llamarse SGT 10, subgrupo de trabajo de asuntos laborales empleo y seguridad social.

(3)ver glosario pagina 76

En cuanto a los temas laborales y sociales, el aspecto más importante de la etapa que a partir de allí comienza, fue la aprobación del FORO CONSULTIVO ECONÓMICO SOCIAL aprobado en mayo de 1996, donde sus principales cometidos fueron: desarrollar políticas, actividades y propuestas para el progreso económico y social, seguimientos y análisis de los impactos económico-sociales derivados de la integración tanto a nivel sectorial, nacional como subregional, enfatizando la dimensión social de este proceso.

En cuanto al tema de la Flexibilización Laboral, se vivió en la Región un deterioro de la capacidad reguladora del Estado, aunque la disminución del componente humano en el modo de producción, hizo necesario el incremento del papel que tenía el mismo, para asegurar cierto nivel de protección social.

En lo referente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 86ª reunión, de junio de 1998 estableció entre otros: libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Dichos principios y derechos deben ser utilizados por todos los miembros de la OIT, sin detrimento de que no haber ratificado algunos de los convenios.

En analogía con los mismos esta la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (1998) que expresa lo siguiente: derechos individuales, promoción de la igualdad, derechos de los empleadores, derechos colectivos (libertad de asociación y libertad sindical), negociación colectiva, el derecho de huelga, promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de auto composición de conflictos, fomento del empleo y protección de los desempleados, formación profesional y desarrollo de recursos humanos, inspección del trabajo y seguridad social entre otros.

En esta declaración menciona como aspecto importante la necesidad de la creación de un órgano de control Supranacional que de perfeccionarse y de dotarlo de atribuciones, podrá dar una gran contribución a la mejora de las condiciones sociolaborales de la región.

Se visualiza en los últimos tiempos una evolución en las Relaciones Laborales que reformulan sus pilares, es así, que aún hay mucho camino por recorrer sobre estos temas y más aún en la integración de los países

miembros del Mercosur, para lograr un desarrollo semejante en dicho ámbito.

IV.4) ASPECTOS A DESTACAR DEL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES ACTUALES EN EL URUGUAY

Las relaciones entre empresarios, trabajadores y Estado en el Uruguay se conformaron antes de la mitad del siglo pasado, los actores se han modificado a lo largo del tiempo. (VER ANEXO I, página 92)

Se puede destacar que en los últimos años han surgido cambios en el contexto institucional y legal del ámbito laboral. El reflejo más directo de estos cambios los podemos visualizar en aspectos vinculados con:

- Reforma de la Seguridad Social
- Reforma Tributaria - IRPF
- Convenios Colectivos y Negociación
- Ley de Fuero Sindical
- Importancia de los RRHH en la empresa

IV.4.1) Reforma de la Seguridad Social

Si bien se han producido diferentes cambios a lo largo de los últimos años en variados aspectos de la Seguridad Social, podemos destacar algunos de los mismos como relevantes:

En setiembre de 1995 se aprueba la ley 16.713 que pone en vigencia el nuevo sistema jubilatorio de la seguridad social. El nuevo sistema es llamado mixto en tanto combina dos componentes obligatorios:

a) un régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional basado en el reparto y b) un régimen de jubilaciones por ahorro individual obligatorio basado en la capitalización plena e individual.

Al cambio estructural del sistema se le agrega la equiparación de género de edades mínimas de jubilación, el aumento del número de años de servicio, el cambio del cálculo jubilatorio.

Otro régimen que tiene cambios en el período analizado es el de asignaciones familiares. Las modificaciones transforman el sistema concebido para los trabajadores amparados por la seguridad social a una prestación enfocada hacia los hogares compuestos por asalariados de menores recursos (Ley 16.597 de 1995) y por adultos no amparados por el

sistema de seguridad social con niños a su cargo (Leyes 17.139 de 1999 y 17.758 de 2004).

También se producen modificaciones en el sistema jubilatorio de la Caja Notarial y de la Caja de Profesionales Universitarios.

En el 2005, se crea a través de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) la Comisión Sectorial sobre Seguridad Social (CSSS) que está integrada por cinco organismos del Estado: los Ministerios de Desarrollo Social, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Salud Pública, Banco de Previsión Social (BPS), OPP y un plenario en el que están desde las AFAPs hasta los representantes de trabajadores, jubilados y empresarios.

Finalmente, al interior del PANES (Plan de Atención Nacional de la Emergencia Social) que se creó por la ley 17.869 de mayo de 2005 se incluyó entre sus componentes: el Ingreso Ciudadano, el Plan Alimentario Nacional, el Programa de Emergencia Sanitaria, el Programa de educación en Contextos Críticos, el Programa de Empleo Transitorio, el de Asentamientos Precarios y Pensiones y el Programa de Alojamiento a las Personas en situación de Calle.

En los últimos dos años podemos destacar la creación del FO.NA.SA (Fondo Nacional de Salud) con la ley 18131 (2007) y la ley 18211 (2007) que aprobó la normativa referente a la creación, funcionamiento y financiación del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).

El FO.NA.SA es un fondo nacional de salud administrado por el Banco de Previsión Social, donde la finalidad de dicho fondo es financiar la prestación de asistencia médica a los beneficiarios del Seguro de Enfermedad del BPS; jubilados con ciertas características, funcionarios públicos y otros dependientes del Estado.

Este fondo es público y obligatorio conformándose de aportes del Estado, de las empresas públicas y privadas en forma proporcional a la nómina de sus trabajadores y de los hogares beneficiarios por medio de un porcentaje de sus ingresos.

Por su parte el Sistema Nacional Integrado de Salud reglamenta el derecho a la protección de la salud que tienen todos los habitantes residentes en el país y establece las modalidades para su acceso a servicios integrales de salud.

Corresponde puntualizar que los principios rectores de dicho sistema de acuerdo a la Ley 18.211 son la promoción de la salud con énfasis en los

factores determinantes del entorno y los estilos de vida de la población, la intersectorialidad de las políticas de salud encaminadas a mejorar la calidad de vida de la población, la cobertura universal, la accesibilidad y la sustentabilidad de los servicios de salud; así como la equidad, continuidad y oportunidad de las prestaciones, la orientación, atención preventiva e integral que respeta los principios de la bioética y los derechos humanos de los usuarios.

Por otra parte también se basan en el derecho de los usuarios a la decisión informada sobre su situación de salud y la elección de prestadores de dichos servicios, la participación social de trabajadores y usuarios, la solidaridad en el financiamiento general, la eficacia y eficiencia en términos económicos y sociales y la sustentabilidad en la asignación de recursos para la atención integral de la salud.

Los objetivos según el artículo 4 de la ley 18211 son alcanzar el más alto nivel posible de salud de la población mediante la implementación de un modelo de atención integral basado en una estrategia sanitaria común, articulando políticas de salud, acciones de promoción, protección, diagnóstico precoz, tratamiento oportuno, recuperación y rehabilitación de la salud de sus usuarios, incluyendo los cuidados paliativos.

IV.4.2) Reforma Tributaria –IRPF

El impuesto a la Renta de la Persona Física se basa en un sistema dual, que grava por separados las rentas que derivan del capital y las que derivan de trabajo.

La naturaleza dual del tributo implica un tratamiento tributario diferente a las rentas obtenidas por estos conceptos. Los contribuyentes deben liquidar el impuesto por separado para cada una de las dos categorías.

En teoría uno de los argumentos para introducir un impuesto de este tipo atiende a su capacidad de recaudación, ya que el IRPF constituye la fuente de recursos más importante del sector público en las economías desarrolladas. Sin embargo la importancia de este impuesto no se apoya únicamente en consideraciones fiscalistas, sino también en la valoración de la renta como un buen índice de la capacidad de pago de los contribuyentes. Así, la obtención de renta se convierte en un hecho imponible apropiado para llevar a la práctica el principio impositivo de justicia fiscal.

Los impuestos directos, como el IRPF, son considerados progresivos (atienden a la capacidad de pago del contribuyente) **(4)**. La progresividad teórica del impuesto sobre la renta depende principalmente de cuatro factores: la magnitud de los mínimos exentos, la introducción de deducciones en la base, la estructura de las tasas y la elección de la unidad contribuyente. La progresividad efectiva del impuesto puede verse modificada por otros factores: la existencia de fraude fiscal (existe una relación positiva entre los niveles de evasión fiscal y los tipos impositivos marginales) y los efectos de incidencia o traslación del impuesto.

En lo que respecta a la magnitud de los mínimos exentos, hay que señalar que existen diversas filosofías. En un extremo se argumenta que de acuerdo con el principio de capacidad de pago, aquellos que se encuentran cerca del nivel de subsistencia no deberían pagar impuestos. El enfoque opuesto sugiere que todos los ciudadanos deberían pagar impuestos en alguna medida. En la reforma planteada se ha optado por establecer un mínimo exento en el caso de los ingresos por trabajo.

(4) ver glosario página 76

La existencia de deducciones de diferente naturaleza en la base y en la cuota es otro elemento clave de este tipo de impuestos, dado que afecta a la equidad del impuesto. El principal objetivo de definir la renta de una forma suficientemente amplia es conseguir la medida más exacta posible de la capacidad de pago de impuestos y que los mismos distorsionen lo menos posible las decisiones económicas.

De acuerdo con la propuesta realizada por el gobierno, se dio un tratamiento diferenciado a las rentas de capital y a las rentas del trabajo.

IV.4.3) Convenios Colectivos y Negociación

En marzo del 2005 con la asunción del nuevo gobierno se dio un cambio en la situación de las relaciones laborales respecto a la década del 90.

En primer lugar, el gobierno vuelve a participar en las mesas de negociación colectiva, cuyos acuerdos tendrán validez nuevamente para todos los sectores involucrados. Las agrupaciones han sido definidas por el gobierno junto a los actores relevantes, particularmente los sindicatos.

En segundo término, se impulsa una ley que intenta regular las relaciones laborales en lo referente al fuero sindical.

En tercer lugar se fija un valor del salario mínimo nacional sustancialmente por encima del vigente y en consecuencias la fijación de salarios mínimos por categoría ocupacional en los convenios colectivos de trabajo.

En cuarto lugar y con referencia a las empresas públicas, la inclusión de sindicalistas y/o representantes de los trabajadores en sus Directorios, es consecuencia relevante en los mecanismos de fijación de salarios del sector público.

En este contexto se comenzaron a revisar los mecanismos de determinación salarial por sector económico para Uruguay los cuales provocaron modificaciones al marco de referencia de análisis aplicados al mercado laboral.

IV.4.4) Ley de Fuero Sindical

Sin lugar a dudas la ley de Fuero Sindical representa un avance desde el punto de vista legislativo y más aún desde el punto de vista social, la tutela que en forma expresa se brinda a un derecho humano esencial, como lo es el ejercicio de la actividad sindical.

La protección que otorga la Ley de Fueros Sindicales a los trabajadores, hará que estos tengan una mayor predisposición e interés en participar en temas de negociación con sus respectivos empleadores. Lo que representará cuantitativa y cualitativamente hablando, un incremento de la negociación colectiva, no sólo por número de trabajadores interesados y participativos, sino por los propios temas sobre los que esa participación puede versar.

Cabe resaltar que cuando se menciona la participación de los trabajadores en decisiones que afectan a la empresa, no se debe limitar tal participación a temas salariales, sino que la participación de los trabajadores puede y debe ir mucho más allá.

En efecto, el diálogo social brinda la posibilidad de ampliar los temas en que los trabajadores puedan hacerse escuchar a casi todos los ámbitos, convirtiéndose en una herramienta tan útil como amplia. Lo que antaño, era impensado, por considerarse decisiones privativas de los dueños de los medios de producción, hoy día y gracias a la aplicación del diálogo social está cambiando. La participación de los trabajadores y sus organizaciones, más allá de las tradicionales reivindicaciones salariales, se ha extendido o está en vías de hacerlo, a los siguientes temas: mejoras en las condiciones de trabajo en sentido amplio, planes de formación profesional, programas de prevención de siniestros laborales, intervención activa en el diseño de los procesos de producción, formación de consejos de calificación de personal, integración de órganos de designación de ascensos, etc.

En cuanto al futuro del diálogo social en nuestro país, evidentemente dependerá de la postura y el compromiso que asuman los tres actores protagónicos del mundo del trabajo, es decir, los trabajadores, las organizaciones de empleadores y el Estado.

En lo que refiere a las organizaciones de empleadores, si bien su postura inicial ha sido negativa a la sanción de la ley y le han atribuido efectos negativos sobre el diálogo social, es de esperarse que en la medida que transcurra el tiempo, tal postura cambie. La razón de tal expectativa, es que luego de la entrada en vigencia de la ley y de que no se verifique la producción de los "perversos" efectos vaticinados, no existirá razón alguna para frenar o disminuir los procesos de negociación. Mas aún, es de esperarse un mayor desarrollo del diálogo social, como consecuencia de la ya apuntada mayor participación de los trabajadores y porqué no decirlo, muy probablemente de los propios empleadores, que se verán beneficiados en este proceso, al mejorarse las condiciones laborales, lo que evidentemente repercutirá en la mejora de la productividad.

En este punto, cabe mencionar lo expresado por Grandi (1997), para quien "el gran y difícil desafío (...) es encontrar un punto de equilibrio entre proteccionismo y mercado, entre necesidad de tutela y necesidad de eficiencia."

Es fundamental señalar, que el aumento del volumen de los procesos de negociación y por consiguiente, de entendimiento entre trabajadores y empleadores, no significa de ninguna manera que se eliminará totalmente la conflictividad laboral.

Pensar que ello va a producirse, es una utopía, dado que no puede olvidarse que en muchas ocasiones los intereses de trabajadores y empleadores, se encontrarán en veredas opuestas. A pesar de esto, no se empañan en absoluto las cualidades que el uso del diálogo social representa para los actores sociales. Dado que si bien es cierto que el conflicto no se puede eliminar, no lo es menos, que puede ser encauzado, quitándole al mismo violencia y extrayendo al final del mismo (en caso de ser razonablemente llevado) beneficios para todas las partes interesadas.

En cuanto al beneficio para la sociedad en general, la Ley de Fueros Sindicales, puede contribuir a mitigar desigualdades, al impulsar un sistema más justo, solidario y equilibrado, lo que desembocará en la consecución de paz social.

Para culminar, resta mencionar que está casi todo dispuesto para que el proceso de diálogo social se vea profundizado y fortalecido, no se debe perder de vista que la actitud de los actores, es en última instancia lo que determinará el éxito o el fracaso del proceso. Por tal motivo, tan importante como crear un marco legal adecuado, que permita el desarrollo del diálogo social, es continuar fomentando en las partes interesadas, el convencimiento de que se está ante la herramienta adecuada. Y que a pesar de marchas y contramarchas que indudablemente se producirán, si todos los involucrados basan su accionar en los principios de buena fe y razonabilidad, los resultados, en definitiva, no podrán ser otros que positivos.

IV.4.5) Importancia de los Recursos Humanos en la empresa

El mercado laboral cualificado ha sufrido profundas alteraciones sobretodo en lo que respecta a la relación entre la empresa y el empleado. Antes no era extraño que una persona permaneciera durante toda su carrera profesional en una misma empresa. Ahora, sin embargo, muy poca gente tiene reparos en cambiar de empresa si una oferta fuera interesante. Claro, que el que se marcha se lleva precisamente el activo (intangibles) más valioso en las empresas modernas, el conocimiento y su buen hacer. Hoy en día este es el factor que marca en mayor medida la competitividad de cualquier organización y, de ese modo, su supervivencia.

En efecto, la relación que una empresa tenga con los empleados va a marcar en muchas ocasiones de manera decisiva su rendimiento. De hecho, en algunos sectores y puestos de trabajo claves la satisfacción de los empleados mantiene una relación directa con la mejora o el empeoramiento de los resultados. Y aquí hablamos sobretodo de saber dar oportunidades y plantear retos profesionales, así como, de crear un ambiente de trabajo apropiado.

Con todo este preámbulo, no debe sorprender que la gestión de los Recursos Humanos haya cobrado una importancia capital y que muchas empresas hayan optado por incorporar a sus plantillas cuanto menos a un responsable en esta materia. Otras de mayores dimensiones han ido más lejos creando un departamento, incluso un área específica con especialistas de diferentes campos. Ahora hay organizaciones que contemplan planes integrales de recursos humanos en su propia estrategia global corporativa

Cuando la empresa es de mediano porte lo normal es que incorpore un responsable en Recursos Humanos que lógicamente tendrá que reunir en su persona responsabilidades muy variadas que van desde la propia gestión administrativa de los Recursos Humanos y la comunicación interna, hasta la gestión del conocimiento.

Sin embargo, cuando las empresas son de mayor porte muchas optan por crear un área específica con un Director de Área y diferentes departamentos con sus responsables. Por otro lado y cada vez más a menudo, están las empresas que total o parcialmente dejan esta gestión en manos de consultoras especializadas.

En general, dicha área se podría concretar en los siguientes campos de actividad (tanto si las empresas son grandes o pequeñas): Selección, formación y desarrollo (Dpto. de planificación); nóminas, administración y beneficios sociales (Dpto. de compensación y beneficios); salud y riesgos laborales (sobretudo empresas industriales y constructoras); comunicación interna y relaciones laborales; y dirección de recursos humanos. Campos casi todos ellos que requieren de profesionales cada vez más especializados en tareas concretas y en constante evolución.

Nuevas empresas, nuevas profesiones, nuevas técnicas y formas de gestionar personas, han hecho de los especialistas en recursos humanos uno de los profesionales más beneficiados en la nueva realidad que es esta que llaman la sociedad del conocimiento.

No obstante, los campos del área de recursos humanos son muy diferentes entre sí, de manera que puede haber perfiles muy distintos y, salvo en campos concretos, un amplio rango de titulados puede acceder a cualquiera de las especialidades, teniendo cabida a titulados y diplomados en humanidades, economía, graduado social, derecho y otros profesionales con ya cierta experiencia en el sector.

El aumento de la competitividad, la nueva realidad empresarial basada en el conocimiento y la mejora en las condiciones del mercado laboral ha hecho necesario para muchas empresas incorporar departamentos o algún responsable de Recursos Humanos, principalmente con el fin de retener el talento.

IV.5) SINTESIS DE RELACIONES LABORALES

Si bien en este capítulo partimos mencionando los actores que participan en las relaciones laborales, luego damos un panorama del MERCOSUR, para luego introducirnos con mayor énfasis en los cambios que se han producido a nivel institucional y legal en ámbito laboral de nuestro país, que nos servirán de marco para nuestro trabajo.

A continuación haremos referencia al tema del Conocimiento Continuo, para luego relacionarlo con los cambios antes mencionados y con el perfil del Contador.

CAPÍTULO V

CONOCIMIENTO CONTINUO

V.1) ACTITUDES Y APTITUDES DEL CONTADOR

Según la UNESCO (1996) "la educación debe soportarse en cuatro aprendizajes, que constituyen para cada persona en el transcurso de la vida, los pilares del conocimiento:

Aprender a conocer- Adquirir los instrumentos de la comprensión.

Aprender a hacer- Para poder influir sobre el propio entorno.

Aprender a vivir juntos- Para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.

Aprender a ser- Un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio"

La Asociación Interamericana de Contabilidad y Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (2001), define una prospectiva de la profesión bajo los siguientes elementos:

Visión del Contador: los contadores son profesionales altamente confiables quienes habilitan a la gente y a las organizaciones a moldear su futuro. Combinando una profunda percepción de las cosas con integridad, los contadores públicos deben generar valor a través de la comunicación de ideas con total claridad y objetividad, traducir información compleja en conocimiento decisivo, anticipar y crear oportunidades, y diseñar rutas que transformen la visión en una realidad.

Cinco valores esenciales: la educación continua y aprendizaje de largo plazo, competencia, integridad, armonización con una amplia gama de situaciones de negocios y objetividad.

Cinco competencias esenciales: habilidades de comunicación y liderazgo, habilidades de pensamiento estratégico y crítico, enfoque en el cliente y el mercado, interpretación de información convergente y, ser adepto tecnológico.

Cinco servicios esenciales: confianza e integridad en la información, consultaría en administración y administración de desempeño, servicios de tecnología, plantación financiera y, servicios internacionales.

Los cambios en el contexto han producido cambios en las organizaciones, reflejándose esto en la forma de actuación de los individuos involucrados dentro de las mismas. Esto hace que el profesional deba comprometerse a tomar nuevas actitudes donde predomine la búsqueda por el desarrollo de una carrera profesional sólida y continua.

Al contemplar hoy la carrera profesional, lo que cuenta es la posibilidad de aprender y la condición que asuma la persona para adaptarse al desarrollo de nuevas necesidades según los requerimientos de las circunstancias a las que se tenga que enfrentar.

La formación del profesional mirando hacia el futuro imperiosamente debe dirigirse a capacitarlo, de manera que no se limite a llevar acabo una labor rutinaria, sino brindándole las herramientas necesarias para saber reconocer las actitudes y aptitudes precisas, y así; aprender a enfrentar los nuevos requerimientos con la mayor calidad y lograr la satisfacción en la gestión.

"El desafío del siglo XXI no consiste en formar especialistas sino en lograr que la gente sea flexible y creativa" sostiene Robert Cowen, especialista en educación comparada del University of London Institute of Education - Universidad de San Andrés.

Esto lleva necesariamente a hablar sobre las nuevas competencias que debe adoptar un Contador profesional.

V.2) COMPETENCIAS DEL NUEVO CONTADOR

Como vimos es necesario que a la hora de formar Contadores del futuro se le den las herramientas para adquirir habilidades y actitudes, es decir competencias, de modo que entiendan “que hay que hacer”, que dominen el “como hacerlo”, que tengan o incorporen la actitud “del quiero hacerlo” y la oportunidad del “cuando hacerlo”, y no solo obtener conocimientos teóricos y memorizarlos. Así como también tener capacidades que le permita trabajar en equipo.

Según las expresiones de Colin N. Power (2001); el mundo ha cambiado, los tipos de conocimientos, las actitudes y las competencias que muchos empleadores parecen pedir no siempre son lo que figuran en un expediente académico. Para satisfacer las actuales demandas de los empleadores, muchos de nuestros graduados universitarios suelen acudir a centros docentes técnicos a fin de obtener títulos que correspondan a esas otras competencias reclamadas. Hemos de adoptar nuevas iniciativas en un mundo incierto y en rápida mutación hoy en día se necesita adquirir un mayor espíritu orientado al trabajo en equipo y sensibilizado a las cuestiones culturales.

En el siglo venidero, no cabe la menor duda de que la educación superior va a tener que enfrentarse con cambios constantes. La ampliación de competencias profesionales es una preocupación de los Contadores especializados, este tema es de discusión recurrente en las conferencias, jornadas académicas y charlas; así como también es de notorio crecimiento el desarrollo de la formación académica de postgrado y la tendencia hacia la multidisciplinariedad para la adquisición de nuevos saberes.

¿Cuál es la problemática que se presenta en la actualidad? El problema es que si el profesional no tiene la formación y la visión necesaria para saber reubicarse en el contexto del cambio, el sistema lo reemplazará o lo que es mucho peor, prescindirá de él.

Hay una tendencia clara a la necesidad de estudiar más de una carrera, que va más allá de la necesidad de actualización o el postgrado, sino a un giro completo en la vida profesional del Contador que lo condiciona necesariamente a estudiar a lo largo de toda su vida.

Al igual que en otras profesiones los Contadores están requiriendo habilidades diferentes, como ser entre otras, habilidades en el ámbito de la tecnología y en el manejo del recurso humano.

Por ejemplo, no se aprende a ser líder, pero se aprende liderazgo, no se aprende a hablar pero se aprende a llevar adelante una reunión, los Contadores tienen que preocuparse más por la búsqueda de la cooperación y el desempeño del trabajo multidisciplinario.

Dado el surgimiento de estas nuevas competencias en el desarrollo de la vida profesional, se determina la necesidad de la elaboración de un nuevo currículum del Contador.

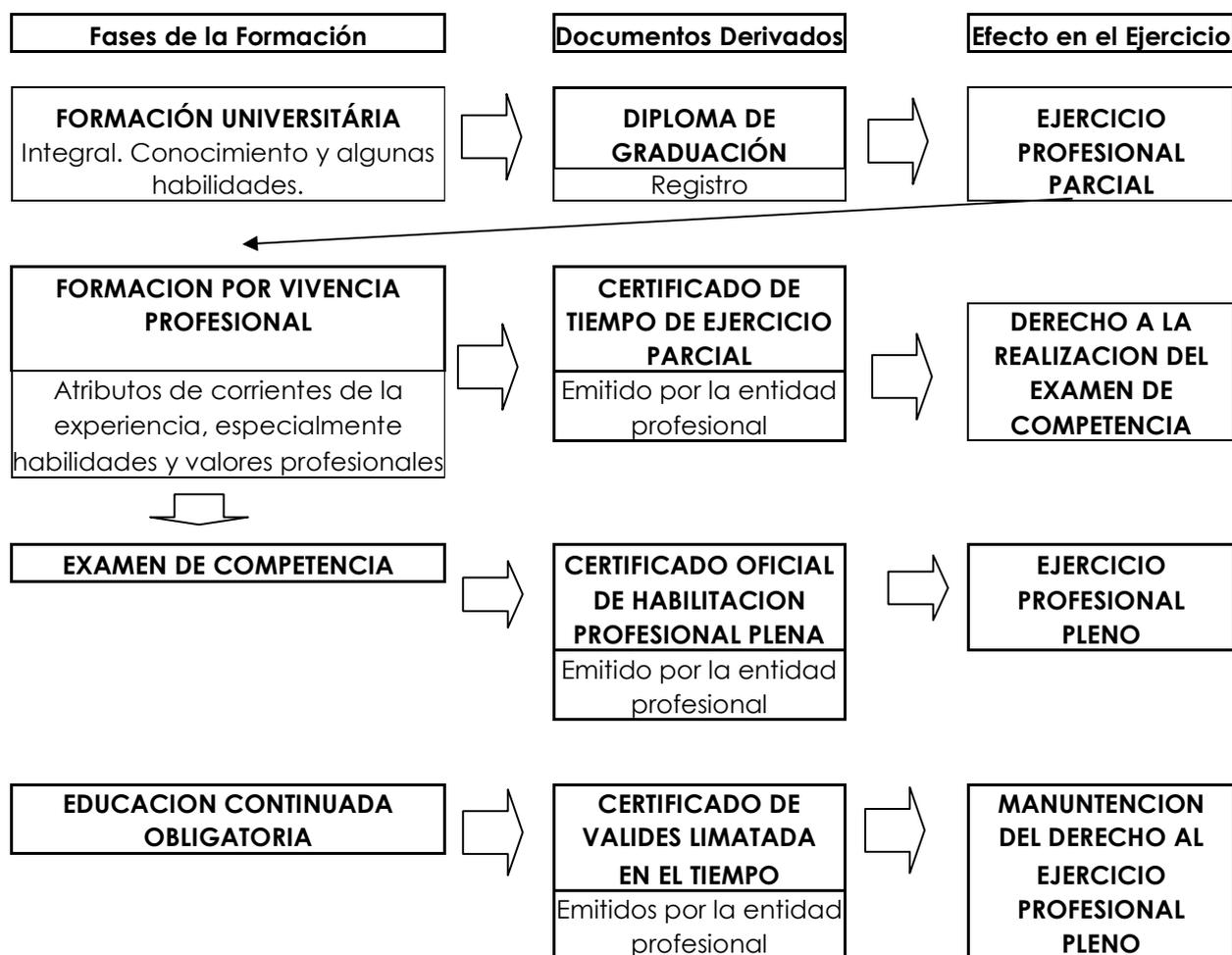
V.3) EL NUEVO CURRÍCULUM DEL CONTADOR

Según la ISAR / 6 – UNCTAD – Plan de estudio mundial para la formación de contables profesionales, un plan de estudios debe comprender diversos módulos básicos y cada país debe determinar su aplicación de acuerdo a su criterio. **(VER ANEXO IV)**

La sociedad espera la formación de un profesional Contador ya no basado en un perfil estático, sino dinámico, sobre la base de la obtención de competencias que le permitan al graduado ser capaz de llevar a cabo su rol de trabajo profesional respecto a una norma definida con referencia al ambiente de trabajo que se da en la realidad.

Debemos romper definitivamente con la idea de que existe una época para aprender y otra para trabajar: “Esta sociedad ya no acepta el concepto de que una carrera divide la vida en un momento para el estudio y un momento para el trabajo, o lo que es lo mismo, se estudia todo el tiempo porque de lo contrario, no se contarán con chances valederos para insertarnos en el mercado de trabajo. Es una actitud frente a la vida.” (Pereyra M.L.Godoy)

En la XXIV Conf. Interamericana de Contab. “Nuevos horizontes para la profesión contable”, 2001 se presenta el siguiente modelo de formación y de derecho al ejercicio profesional, con vista a la obtención de una visión de conjunto.



EL Contador, preocupado por el acontecer de la actualidad, contempla la idea de complementar sus conocimientos técnicos adquiridos con herramientas que contemplen el mejor manejo de las funciones administrativas que necesariamente deberá ejecutar, desplazándose hacia la búsqueda de aquellos conocimientos que otorga la Licenciatura en Administración y que fortalecen su saber.

Un número cada vez más importante de alumnos de la carrera de Contador busca alcanzar ambos títulos y considera hacer un master o postgrado que le amplíe la gama de conocimiento en el área de la gestión administrativa.

La modernidad no sólo ha cambiado el perfil de los Contadores; sino también su currículum, el nuevo paradigma es reflejar un profesional que sea una persona flexible con predisposición al cambio, con capacidad de aprender a aprender y de reconocer errores, dinámica, con iniciativa y empuje, con adaptación mental, impulsor de formación de equipos de trabajo autónomos, que enseñe, motive y aprenda, que interactúe con miembros de diferentes disciplinas o áreas, preparado para conciliar su visión personal con la visión y misión de la organización.

V.4) SINTESIS DE CONOCIMIENTO CONTINUO

De este capítulo se desprende que los cambios constantes en las ciencias, tecnologías, comunicaciones, en los aspectos políticos-económicos-financieros, en las relaciones laborales y en los socio-ambientales, nos llevan a necesarias transformaciones estructurales, las cuales obligan al profesional Contador Público a tener una adecuada formación que lo habilite a poder ofrecer sus servicios con eficiencia, calidad y, responsabilidad.

Es así, que el rediseño de los planes curriculares y extracurriculares de estudio también deben adaptarse a los nuevos requerimientos latentes de estos cambios, dándole a los estudiantes las competencias básicas para un contexto multidisciplinario, logrando formar profesionales idóneos, competentes, éticos, comprometidos con la sociedad y con capacidad de investigación.

A continuación expondremos nuestro trabajo de campo, con cuya información y el marco teórico desarrollado en capítulos anteriores, elaboraremos nuestro informe de conclusiones.

CAPITULO VI

ANALISIS DE CAMPO

VI.1) APRECIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En función del tiempo y de los profesionales egresados de la carrera de Contador de los que nos fuera posible obtener una opinión, optamos por concentrar nuestro estudio en un trabajo basado en entrevistas, en donde realizamos preguntas intentando explorar las posibles y variadas respuestas que pudiéramos obtener, para luego vincular las mismas con el material teórico elaborado en nuestra primera etapa de investigación. (VER ANEXO III página 105)

De este modo, realizamos catorce entrevistas a Contadores que desempeñan diversas labores dentro de su profesión y de diferentes generaciones, siendo así nuestro trabajo de recopilación de carácter cualitativo.

<u>Entrevistado (E)</u>	<u>Años de egresado de la Facultad de C.E.E.A.</u>	<u>Cargo que desempeña</u>
1	1976	Director (Cargo Público)
2	1971	Presidente de la Comisión de Protección del Ahorro Bancario.
3	1978	Asesora (Cargo Público)
4	1984	Gerente de Administración y Finanzas (Cargo Público)
5	1996	Gerente General (Sector Privado)
6	2002	Contadora de empresa privada.
7	2002	Asesora tributaria externa- Estudio Contable
8	1999	Ayudante de Contador de empresa privada
9	1999	Ayudante de Contador de empresa privada
10	2001	Gerente Administrativa (Sector Privado)
11	2005	Profesional Independiente
12	2004	Encargada de Contabilidad (Sector Público)
13	2004	Encargada de Logística(Sector Privado)
14	2004	Inspector de la Dirección General Impositiva (Sector Público)

A continuación, para analizar las respuestas obtenidas utilizaremos como herramientas de apoyo para la elaboración de nuestro informe de conclusiones, una serie de cuadros donde unimos las mismas con los diferentes capítulos del marco teórico desarrollado.

De esta manera logramos obtener una percepción más clara de la vinculación existente entre la primera y segunda etapa de nuestro trabajo para si arribar a nuestra última etapa.

VI.2) ANALISIS- DEL ROL DEL CONTADOR

En este punto nos basaremos en dos variables a considerar, que son: El rol del Contador y la definición del mismo, extraída del marco teórico. Estas variables las calificamos en función de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas, entre aquellas actividades que consideraron **constantes** independientemente de los cambios del entorno (económicos, financieros y sociales) y en aquellas que dado sus transformaciones afectan el rol ampliándolo, modificándolo o creando nuevos ámbitos (**variable**) en los últimos años.

<u>Rol del Contador vs. definición del contador</u>	Auditor interno y externo	Asesoram. de emp. en las diferentes áreas de su conoc. y prep. y docencia	Asesor de la justicia (Perito)	Asesor tributario y liquid. impositivas	Asistencia a empresas en materia contable
Conocimiento en proceso de gestión económico financiero y en la dirección de las diferentes organizaciones.	constante	constante	constante	constante	constante
Intervención en procesos de control.	Variable (A)	Variable (A)	Variable (A)	Variable (A)	Variable (A)
Brindar las herramientas necesarias para la dirección y toma de decisiones en el área administrativa, económica y social.	constante	Variable (B)	constante	Variable (C)	constante
Elaboración de diferentes informes contables(veracidad y fiabilidad)	constante	constante	constante	constante	constante
Conocimiento en procesamiento informático, matemático y estadístico.	Variable (D)	Variable (D)	Variable (D)	Variable (D)	Variable (D)
Formación ética y compromiso social.	constante	Variable (E)	constante	constante	constante
Actualización permanente.	Variable (F)	Variable (F)	Variable (F)	Variable (F)	Variable (F)
Investigación.	constante	constante	constante	constante	constante
Supervisión del personal, motivación y liderazgo.	constante	Variable (G)	constante	constante	constante
Ámbito de la labor profesional	constante	Variable (G)	constante	constante	constante

- (A) En los últimos tiempos se requiere de un mayor control por parte del Contador en todas las áreas de su desempeño, dado la existencia de importantes cambios en el contexto económico, político, laboral y social, así como también en el marco normativo que regula todos los aspectos de su labor.
- (B) El asesoramiento del Contador en las diferentes áreas de su conocimiento se ha visto ampliado dado que ha adquirido mayor importancia, pues se encuentra directamente vinculado a la eficiencia en la toma de decisiones de la dirección de los diferentes tipos de organizaciones.
- (C) La entrada en vigencia de la Reforma Tributaria en el año 2007, trajo como consecuencia la necesidad clave de asesoramiento especializado en la materia.
- (D) El avance tecnológico incide directamente en la forma de trabajo del profesional, obligándolo a una continua actualización en el tema y en el manejo del software requerido para realizar de manera rápida y eficiente su labor.
- (E) La ética profesional esta estrechamente vinculado al compromiso social que el Contador debe asumir en todos las ramas de su labor. Hoy por hoy la necesidad de asumir un compromiso social es primordial en todos los ámbitos del desempeño.
- (F) El conocimiento continuo es una necesidad imperante en todas las áreas del conocimiento, dada la existencia de permanentes cambios en el contexto en el que se desenvuelve el Contador.
- (G) Según la jerarquía que ocupe el profesional Contador, está podrá implicar nuevas tareas en el ámbito de su labor de asesoría, así como también en las vinculadas a los aspectos de supervisión del personal, motivación y liderazgo.

VI.3) ANALISIS-CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES

En este punto unimos los conceptos teóricos con los aspectos relevantes de las respuestas obtenidas vinculadas con el tema de las Relaciones Laborales y luego vinculamos el mismo con la profesión de Contador Público.

Cuadro- Cambios en las Relaciones Laborales

Marco Teórico	Aspectos relevantes de las respuestas obtenidas
Contexto histórico y actual	<p>“En nuestro país las RL han sido muy estructuradas quitando flexibilidad y manejo a las distintas partes intervinientes (patrón, sindico, etc.) y ese es el mayor inconveniente a la hora de cambios...” (E.1)</p> <p>“Importantes cambios en esta materia...” (E.7)</p> <p>“Creación de leyes y decretos relacionados al área laboral y a derechos sindicales en particular...” (E.11)</p> <p>“En los últimos años, la tarea del profesional en esta área se ha visto incrementada. La razón de esta modificación radica en los cambios que el actual gobierno a introducido en materia laboral...” (E.11)</p> <p>“Del 2005 a la fecha se reflataron las negociaciones. Lo cual produjo muchos cambios y normativas nuevas con las incidencias correspondientes...” (E.4)</p> <p>“La negociación colectiva siempre existió salvo en el periodo de facto, desde el 85 al 91 luego se suspenden hasta el 2005 cuando se retoman tiene importancia por el peso para las empresas en cuanto a los salarios ya que estos en la mayora tienen un gran peso en sus costo por ello el contador es importante a la hora de participar por su conocimiento sobre el costo...” (E.4)</p> <p>“Todos los temas han sufrido cambios tanto en nuestro país como en la región...”(E.6)</p>
Reforma de la Seg. Social	<p>“Cambios en el área de la salud y Ref. de la Seg. Social...” (E.11)</p> <p>“Reforma de la salud lo cual implica un mayor trabajo administrativo de recabar información, se ha vuelto mas complejo...” (E.5)</p> <p>“La reforma laboral aún en discusión es un tema con varias aristas dado que a nivel mundial a través de estas reformas se ha tratado de incidir en las economías con diversos resultados. Es un tema que merecería un estudio particular sobre las consecuencias de los distintos regímenes adoptados...” (E.3)</p> <p>“...el FONASA que también alteró la contribución de los trabajadores...”(E.14)</p>

<p>Reforma Tributaria</p>	<p>"La reforma tributaria ha sido un cambio significativo (IRPF)..." (E.7)</p> <p>"Con el IRPF se requiere de mayores controles, existen partidas gravadas y no gravadas..." (E.5)</p>
<p>Convenios Colectivos y Negociación</p>	<p>"En los últimos años, la existencia de sindicatos, laudos y convenios se ha incrementado y ha mejorado el clima laboral, aunque en algunas oportunidades esto también ha facilitado la generación de conflictos que en la mayoría de las situaciones se han resuelto favorablemente para la sociedad en su conjunto..." (E.2)</p> <p>"Indudablemente que un cambio muy importante ha sido la implantación de las mesas de salarios a partir del año 2005..." (E.3)</p> <p>"Ley de tercerización, ley de negociación colectiva, sindicatos con mayor participación y organización pudiendo ser positivo o no, se posibilita el dialogo para establecer las condiciones de trabajo..." (E.4)</p> <p>"Los convenios y consejos de salarios fueron el primer paso, la recuperación salarial pautada y por ultimo, la reforma tributaria que ha impactado en las relaciones laborales, aunque no fuera la intención inicial..."(E.10)</p>
<p>Ley de Fuero Sindical</p>	<p>"El mas importante ha sido el referente a las leyes sindicales..." (E.7)</p> <p>"Se ha visto un fortalecimiento de los sindicatos..."(E.5)</p>
<p>Importancia de los RRHH en la empresa</p>	<p>"Debemos tener presente que las relaciones laborales se deben concebir como un aspecto en el que todos deben ganar (tanto patrono como empleados)..." (E.2)</p> <p>"Cambios en el valor trabajo..."(E.6)</p> <p>"...empresas que han incorporado políticas de personal..." (E.13)</p> <p>"...las relaciones laborales son relevante, más a medida que las empresas crecen y las relaciones se van haciendo mas impersonales..." (E.8)</p> <p>"El estudio de las relaciones laborales aportaría de este modo a mejorar el clima de la organización y por ende su eficiencia..."(E.3)</p> <p>"Las personas no son maquinas, no aprietas un botón y siempre funcionan igual, las respuestas siempre son diferentes y lo que es bueno para uno, tal vez no es bueno para otros. Es importante aprender la mecánica y lograr ser flexible para poder tratar con diferentes tipos de personas y los diferentes tipos de contextos que se pueden presentar: cambian las variables del entorno y cambian las personas..."(E.5)</p> <p>"El recurso mas valioso y diferenciador en toda organización es el factor humano por lo cual se le debe otorgar la importancia debida..."(E.13)</p>

Cuadro-Relaciones Laborales VS Profesión Contador

Tareas en R.L. vs. Importancia Adquirida	Aspectos relevantes de las respuestas obtenidas
Apoyo en ingreso de personal, selección	"Importancia fundamental. Existen empresas donde la mala elección del personal ocasiona perjuicios, ineficiencias, existencias de tiempos muertos, pérdida de clientes, etc..." (E.9)
Liquidación de haberes (sueldos, aguin., lic., ipd, etc.) Aportes al BPS, MTSS, INE y BSE.	<p>"... la liquidación debe ser realizada con exactitud y precisión para evitar perjudicar al personal..." (E.9)</p> <p>"liquidación de sueldos, altas y bajas de personal, planillas de trabajo del MTSS, elaboración de contratos de trabajo, y verificación del cumplimiento de las normas y de los convenios vigentes..." (E.11)</p> <p>"...en los últimos años ha tomado una incidencia mucho mayor el área de las RL. Es un área bastante importante...El tema de los Salarios, liquidaciones, cargas sociales, documentación laboral son tareas diarias que hoy en día requieren de mayores controles...La implementación de la Ley de Tercerizaciones, implica obligaciones a las empresas..." (E.4)</p> <p>"Insumo de más tiempo en el arrea de liquidación general por mayores controles..." (E.4)</p> <p>"La tarea de liquidador hoy por hoy no lo puede realizar cualquier auxiliar, sino que un contador tiene las mejores condiciones para hacerlo..." (E.5)</p>
Elaboración de información para los regs. contables	"...procesamiento de todos los datos relacionados con la actividad económica, financiera, tributaria y laboral de las empresas..." (E.4)
Revisión de aspectos laborales y previsionales	<p>"Realizar diagnósticos de problemas y situaciones organizacionales en materia de recursos humanos y relaciones laborales y elaborar e implementar propuestas de solución de mejoras..." (E.7)</p> <p>"Asesorar a las diferentes tipos de empresas y organizaciones., publicas y privadas, en las temáticas relacionadas con la gestión de los recursos humanos y las relaciones laborales..." (E.7)</p> <p>"también el Cr. puede tener una participación mayor en la elaboración de leyes en lo que tiene que ver con lo laboral..." (E.4)</p>

<p>Fiscalización y control</p>	<p>“Fundamental importancia para el Cr. ya que debe manejar y supervisar al mas importante recurso con que cuenta la empresa que es el recurso humano...” (E.1)</p> <p>“...se puede estimar que las relaciones laborales ocupan un porcentaje no inferior al 25% de la actividad de un supervisor...” (E.2)</p> <p>“...un peso importante dado que un error puede ser fatal...” (E.12)</p> <p>“Programar e instrumentar controles...” (E.4)</p> <p>“Nuestro trabajo se debe basar mucho en la prevención y el control, para evitar conflictos o juicios laborales ,etc...” (E.5)</p> <p>“Mayores controles, tener gente mas especializada...”(E.5)</p>
<p>Análisis del factor de RRHH de la organización</p>	<p>“...la conducción de personal es un recurso esencial para lograr resultados en el campo de la administración. Por lo tanto, el área de las Relaciones Laborales tiene una importancia crucial para quienes ejercen esta profesión, fundamentalmente en el campo empresarial...” (E.2)</p> <p>“Contribuir al planeamiento estratégico de la organización, proponiendo y asesorando las políticas para la administración de los recursos humanos y las relaciones laborales...” (E.7)</p> <p>“El tema de relaciones laborales es un factor critico de éxito que nos diferencia...” (E.5)</p> <p>“Una de las estrategias de nuestra empresa es lograr que la misma sea el mejor lugar para trabajar; lo cual implica manejar una serie de variables que permanentemente hay que monitorear y se debe definir acciones para la mejor situación del personal y así lograr que se encuentre comprometido con la empresa y motivado...” (E.5)</p> <p>“El cargo de Gerente General en una empresa vinculada directamente a los RRHH, es un cargo que requiere de gran habilidad. Cuando estaba como jefe de adm. y finanzas uno tiene que cerrar los números 2+2 es 4 y el balance siempre cierra, en cambio en el tema de relaciones laborales es diferente...” (E.5)</p>

<p>Valorización de puestos, sistemas de remuneraciones</p>	<p>"Capacitación..." (E.1)</p> <p>"Siempre se puede desempeñar algo más respecto a las Relaciones Laborales, fundamentalmente en todo lo referente a incentivos de participación y a capacitación del personal..." (E.2)</p> <p>"El factor humano cada vez toma más relevancia y dentro de este factor la capacitación es un mojón importante, el futuro de las organizaciones está estrechamente vinculado al conocimiento..." (E.3)</p> <p>"...diagramación y seguimiento de cada puesto de trabajo, valoración de actitudes y obligación de cada sector relacionándolo con la unidad económica..." (E.6)</p> <p>"Contribuir al desarrollo de la organización, con especial énfasis en la motivación y la calidad de la vida laboral..." (E.7)</p> <p>"definición de categorías laborales, la estructura de la pirámide salarial..." (E.4)</p>
<p>Asesoramiento y/o participación en las Negociaciones Colectivas</p>	<p>"Asesorar y participar en procesos de negociación, mediación y solución de conflictos..." (E.7)</p> <p>"En cuanto a la negociación, es un área nueva para el contador y es un área multidisciplinaria donde interactúan también abogados, economistas, etc...." (E.4)</p> <p>"El Cr. en definitiva esta siempre negociando con las diferentes integrantes de la empresa (socios, empleados, proveedores, etc.)..." (E.4)</p> <p>"...una parte importante de mi trabajo tiene que ver con la negociación colectiva...la participación de mayores actores insume mayor tiempo, se puede estar 6 meses negociando con muchas reuniones con los diferentes actores..." (E.4)</p> <p>"...participo de los mismos a través de la Cámara de Empresas suministradoras de Persona, si bien no voy a la negociaciones tripartitas, participo indirectamente en la negociación de las empresas..." (E.5)</p>
<p>Docencia en Rel. Laborales</p>	<p>"...me encuentro diseñando programas capacitación de recursos humanos a nivel de doctorados y maestrías..." (E.3)</p>

VI.4) ANALISIS-CONOCIMIENTO CONTINUO

En este último punto unimos los conceptos teóricos relevantes con los aspectos destacables de las respuestas obtenidas.

Cuadro- Conocimiento Continuo

	Aspectos relevantes de las respuestas obtenidas
Actitudes y Aptitudes del Contador	<p>“Necesidad de actualización dado los continuos avances que se presentan...” (E.2)</p> <p>“Mayor carga horaria de la materia en facultad y se debería profundizar mas en el área normativa y teórica...” (E.4)</p> <p>“Es imprescindible estar actualizado...lo que aprendiste hace unos años ya quedo obsoleto, como por ejemplo, las normas contables que antes no se estudiaban y ahora son obligatorias a nivel legal...las cuales cambian constantemente y ahí tiene que formar un papel muy importante la facultad con el dictado de cursos complementarios así como también el colegio de contadores debe actualizarse...” (E.4)</p> <p>“Se esta tratando a nivel del colegio y de la facultad la necesidad del capacitación continua, a nivel orgánico de forma de que exista obligación para el profesional de actualizarse, asistiendo a determinados cursos como parte de su responsabilidad profesional, para ejercer correctamente la misma...” (E.4)</p> <p>“Cada vez más se integran con otras profesiones... Participación en múltiples actividades no se puede encasillar ...” (E.4)</p> <p>“...existe mucha mas normativa que cumplir, es mucho mas compleja...” (E.11)</p> <p>“La actualización de la carrera es lenta...” (E.12)</p> <p>“La formación que recibimos es poco de todo y mucho de nada...”(E.10)</p> <p>“...el Cr debe tener una actitud de mejora permanente y de análisis continuo...” (E.1)</p> <p>“...es responsabilidad de uno el estar al día...para no quedar obsoleto...” (E.4)</p>

<p>Nuevo currículum del Contador</p>	<p>“En el momento actual el estado del arte en todas las áreas del conocimiento es muy vasto lo que implica estudios a posteriori luego del título de grado...” (E.3)</p> <p>“El egresado tendría que tener una preparación mas profunda sobre estos temas...” (E.4)</p> <p>“Comprometernos a capacitarnos constantemente...” (E.6)</p> <p>“Cada vez más las distintas áreas que componen nuestra carrera se están ampliando y ameritan estudios de postgrado...” (E.3)</p> <p>“Actualmente no alcanza con carrera universitaria sino que hay que seguir estudiando continuamente, dependiendo del camino que cada uno elija, será por donde deberá profundizar...” (E.5)</p>
<p>Competencias del contador en el área de las Relaciones Laborales</p>	<p>“En caso de dirección esta obligado y es imprescindible su capacitación en el tema para conocer las necesidades de los empleados incentivarlos reconocer virtudes y superar dificultades...” (E.1)</p> <p>“...permanentemente actualizado en todo lo referente a las relaciones laborales. Es una herramienta que en mayor o menor medida se debe aplicar todos los días exigiendo al profesional una constante capacitación en la materia...” (E.2)</p> <p>“Actualmente la profesión es mas interdisciplinaria, en el tema laboral es muy importante también los conceptos de derecho laboral...” (E.4)</p> <p>“Dado que el tema de las Relaciones Laborales no estaban directamente vinculado con la tarea histórica del CP, de ahí la poca formación que esta prevista en los planes de estudio...” (E.7)</p> <p>“Creo que en Facultad se da el tema desde un punto de vista muy teórico y poco actual...” (E.8)</p> <p>“Modifican la actuación del Contador dependiendo del nivel que ocupe dentro de la organización requiriéndose un cambio en su mentalidad con un espíritu más dialoguista...” (E.9)</p> <p>“Deberá capacitarse e informarse constantemente...” (E.9)</p> <p>“El Contador no es especialista en el área, de todos modos está capacitada para desempeñarla...” (E.11)</p>

	<p>"Pienso que la Universidad brinda formación en el área. De todos modos, debería haber más opciones de carreras de <u>post-grado</u> para especializarse en el área..." (E.11)</p> <p>"Estos cambios incrementaron sustantivamente la participación del Contador Público en el área laboral..." (E.11)</p> <p>"Entiendo que se debería capacitar más en el área de RL, debido a la importancia del asunto. La carga es tan solo de una asignatura semestral..." (E.14)</p> <p>"Considero que quizás se podrían incorporar algunos conceptos de las materias de la carrera Licenciado en Administración – Contador...hay materias muy valiosas dentro de esta carrera enfocadas a las relaciones laborales que son muy interesantes y pueden aportar más conocimientos para esta área..." (E.13)</p> <p>"La carrera da información de Relaciones Laborales pero no de Recursos Humanos..." (E.5)</p> <p>"Considero que dentro de la carrera debería existir algún pantallazo del tema RRHH, pero la especialización se da después del egreso, dado que la carrera no puede abarcar todos los temas con profundidad, sino que es la base para después cada uno ver hacia donde quiere volcar su profesión..." (E.5)</p> <p>"Tampoco es que el CP tenga que egresar como experto en esta área, pero si con sólidos conocimientos para afrontar situaciones cotidianas..."(E.7)</p> <p>"Debe tener un conocimiento de las normas vigentes, esto permitirá contribuir en forma positiva al desarrollo de la org, del clima organizacional y de la calidad de vida laboral... Estos conocimientos permitirán que asesore, realice diagnósticos de problemas y elabore propuestas de solución o mejoras..."(E.7)</p> <p>"Es una de las asignaturas integrantes del plan de estudios y según el perfil del profesional puede aportarle los conocimientos claves para tener un cargo de relevancia en esta área..."(E.14)</p> <p>"Si tendría que haber una mayor profundidad dado que es un área que ha adquirido mayor importancia..." (E.4)</p>
--	--

Del conjunto de toda nuestra investigación es que arribaremos en el capítulo siguiente a las conclusiones.

CAPITULO VII

INFORME DE CONCLUSIONES

Diversas son las conclusiones a las que podemos llegar con la conjunción de la información teórica recopilada y el trabajo de campo realizado a lo largo de nuestra investigación; es así, que partiremos de conclusiones particulares sobre los temas tratados, para luego vincularlos en una conclusión general.

SER CONTADOR

Entendemos que la globalización es un fenómeno contemporáneo del que la profesión de contador no puede mantenerse al margen.

Dado que los modelos estáticos desaparecen dando lugar a modelos dinámicos que exigen readaptaciones permanentes, las exigencias cambian y es necesario que el profesional logre satisfacer con su labor a quienes requieran de sus servicios, de lo contrario el sistema se ocupará de desplazarlo. Es así que la profesión también se vuelve dinámica adaptándose a los nuevos requerimientos.

El nuevo milenio necesita de profesionales cada vez más capacitados para competir en el medio profesional, por más que no se quiera ver el mercado de trabajo está cambiando, y eso exige una nueva postura profesional.

En el caso particular del profesional contable, este deberá agregar a su currículo valores como: poseer espíritu investigativo, conciencia crítica y sensibilidad ética, invertir en educación continuada, tener responsabilidad en el contexto social y ambiental, conocer la cultura de otros países, poseer imaginación, creatividad, iniciativa de liderazgo, ser conocedor profundo de su arte, la contabilidad, resultado de debates y estudios constantes, comunicarse en más de un idioma, tener habilidades en la tecnología de la información y dominio total de la informática, poseer habilidades interpersonales para colaboración y trabajo en equipo, finalmente contribuir a la construcción del siglo XXI.

Es notorio que en la región existe un movimiento hacia la adaptación de los sistemas educativos a las nuevas necesidades y formas de conocimiento, donde algunos países ya están encaminados y otros aún en proceso.

Es así que en países tan grandes como Argentina y Brasil vemos una tendencia hacia la búsqueda de que el Contador Público modifique su "Ser Profesional" adaptándose a las nuevas necesidades que le permita desenvolverse eficaz y eficientemente en su campo de actuación.

Vemos que Argentina está en el camino de la búsqueda de orientar la formación universitaria al objetivo primordial de formar Contadores que contribuyan positivamente a la sociedad con su actuación, así como a la profesión y al desarrollo integral de la misma.

En cambio en Brasil la profesión viene despertando el interés de estudio de algunos especialistas contables para atender las dificultades e innovaciones surgidas, buscando definir e implementar un perfil del profesional más flexible, estudioso y preparado que se interiorice de su profesión no sólo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

Las expectativas de la sociedad brasilera crecen continuamente, por lo que en la profesión se viene evaluando y reconociendo hasta donde ella puede atender dichas expectativas en función de sus capacidades.

Se está desarrollando en centros de investigación de dicho país la inserción en la profesión de ramas más modernas como la contabilidad social, matricial, comparada o internacional de recursos humanos o intelectuales y la ambiental y con perspectivas de incorporar el área de la contabilidad ecológica, la auditoría ambiental y la contabilidad estratégica.

En el Uruguay la concientización de este fenómeno regional es el puntapié inicial para la búsqueda de una propuesta que adapte a la profesión a los nuevos desafíos que se le presenten.

Si bien el perfil clásico que define a un Contador en el Uruguay se mantiene lógicamente en el tiempo, en cuanto a su labor como técnico en CONTABILIDAD, AUDITORIA, FINANZAS y TRIBUTACIÓN es visible la latente necesidad de una adaptación de dicho perfil a las necesidades que se producen constantemente en la actualidad, debido a los cambios en el contexto en el que se desempeña.

Pensamos que para el logro del mantenimiento de los objetivos específicos fijados, para la carrera de Contador Público de impartir conocimientos y controles que generen información útil, de modo de servir a la toma de decisiones en los procesos de gestión de las organizaciones y a los requerimientos del contexto histórico y legal en el que se encuentran insertas, es necesario la adaptación simultánea del perfil a los mismos.

El logro de la confianza en el profesional egresado no se logra solo avocándose a la formación de profesionales que brindan confianza sobre la información económica, tributaria y financiera sino, a profesionales capaces de brindar información no financiera.

La notoria importancia adquirida en los últimos tiempos en aspectos tales como laborales, sociales, ambientales y tecnológicos es imposible de dejar de lado, ya que también forman parte de la realidad de las empresas influyendo significativamente en las mismas. El dejarlas de lado no permitiría la conciliación genuina de integrar todos aquellos elementos relevantes que hacen a la confiable y certera información.

Esta necesaria modificación del perfil debe implicar a su vez una readaptación de las herramientas que brinda la universidad al estudiante para el cumplimiento de la definición del mismo.

Es evidente que estamos frente a una situación de “poco de todo y mucho de nada”(entrevistado E.10), la actual falta de apoyo en herramientas informáticas actualizadas, de aprendizaje de metodologías referentes al logro del trabajo en equipo y a la integración, de la capacidad de resolución de problemas o conflictos, de la falta de fomento de la investigación y exposición; así como, el no lograr transmitir a los estudiantes la importancia de la toma de conciencia de la ética profesional, y no generar una correcta visión de la realidad, hacen que el egresado no sea capaz al momento de enfrentarla, de hacerlo de la forma más eficiente y eficaz posible.

La búsqueda del equilibrio entre el contenido teórico y práctico es crucial para el logro de un perfil profesional efectivo, generando estudiantes protagonistas de su propio aprendizaje y no depositarios de conocimientos, de modo que se logre un contador que aprenda a conocer y comprender los requerimientos, a hacer su labor para intervenir eficientemente, a participar y cooperar en las actividades y a ser en definitiva “Contador”.

Concebimos una tendencia notoria al trabajo interdisciplinario del profesional Contador, por lo que el éxito del mismo se debe basar en un desempeño y desarrollo de habilidades acordes a las exigencias de los actores que interactúan en la realidad del país. Es así que existe una tendencia hacia Contadores que sean capaces de generar valor agregado, de modo que la interdisciplinariedad debe estar presente desde la estructura curricular y en la elaboración de un nuevo plan de estudios acorde a las nuevas exigencias.

Dicha estructura curricular debe contemplar propuestas que contengan técnicas que preparen para el trabajo, prácticas útiles para la vida, críticas que ayuden al cuestionamiento y a la autonomía, de manera de formar profesionales con capacidad de adaptación constante y pasibles de soluciones de posibles problemas que se le presenten en el correr de su vida profesional.

En la profesión ya no se puede hablar de trabajos individuales suficientes, es claro que la interacción se da a todos los niveles del desempeño, por lo que se pasa del individualismo al trabajo en equipo donde la variedad e intercambio de conocimiento es fundamental para el logro de los objetivos que se quieran alcanzar.

Entendiendo el trabajo en equipo en lo referente a lo profesional, como la necesidad de intercambiar saberes e ideas tanto entre colegas, como entre diversos profesionales, y a nivel del ámbito laboral como la capacidad de interactuar con los diferentes integrantes del mismo a la hora de tomar decisiones que afectan a la organización en su conjunto.

Frente a todos estos nuevos requerimientos de la profesión, la ética profesional no puede dejarse de lado, ya que más halla de una reestructuración del plan de estudios, el estudiante y posteriormente el graduado necesita contar con un planteo ético claro tanto para, ser considerado en su labor como en su realización personal.

No basta con darle los conocimientos de la importancia de la ética profesional, sino que debe asumirla como propia al entenderla como parte del "Ser Contador" y ratificarla cada día con su forma de proceder, alentando, apoyando y promoviendo la vigencia de los valores éticos entre colegas, clientes, organizaciones e instituciones y brindando confiabilidad y credibilidad.

Notamos que el alejamiento de la definición clásica del Contador se encuentra estrechamente vinculado a las nuevas necesidades del entorno que diversifican su desempeño profesional. El Contador como ya lo hemos mencionado no es solo el que “lleva los números de la empresa” e informa, sino que su desempeño se ha diversificado en diferentes áreas, interviniendo en la toma de decisiones, asesorando, mediando, negociando o dando opinión desde un cargo de supervisor o de gerencia.

Dentro de las áreas en las que se ha incrementado su desempeño es claro que está la de las Relaciones Laborales. Las cuales han sufrido relevantes cambios en los últimos tiempos que han generado por lo tanto la necesidad de adaptabilidad del rol del Contador a los mismos.

RELACIONES LABORALES

Podemos decir que se visualiza en la región una evolución en las Relaciones Laborales que reformulan sus pilares, habiendo aún mucho camino por recorrer a nivel de integración regional e internamente en cada país.

En Uruguay la asunción del nuevo gobierno en marzo de 2005 ha significado un cambio en las relaciones laborales respecto a la situación de la década de 1990, flexibilizándolas, iniciando una nueva etapa de negociaciones, y retomando la importancia de la fijación de los salarios, dando lugar a nuevas normativas e incidiendo de manera significativa para los diferentes actores.

Esta claro que se ha producido un fortalecimiento de los sindicatos con la Ley de Fuero Sindical, por lo que el futuro diálogo social, evidentemente dependerá de la postura y el compromiso que asuman los tres actores protagónicos del mundo del trabajo, es decir, los trabajadores, las organizaciones de empleadores y el Estado.

También podemos destacar que la creación del FO.NA.SA (Fondo Nacional de Salud) con la ley 18131 y el SNIS (Sistema Nacional Integrado de Salud) influye directamente en el cálculo de los aportes que deben realizar los empleados y requiere del vuelco de mayor información por parte de la empresa al estado lo que implica para esta, mayores controles para garantizar la veracidad y exactitud de la misma.

Así mismo, la implementación de la Reforma Tributaria que busca avanzar hacia la justicia y equidad social, que pretende incorporar nuevos conceptos tributarios, como ser el de un impuesto a la renta de las personas físicas, requiere de mayores controles para cálculos correctamente efectuados e imputados, de modo de adaptarse correctamente a la nueva normativa. Aunque no fuera en un principio la intención de esta reforma influir en las Relaciones Laborales, lo ha hecho significativamente, influyendo en los salarios y en la conflictividad laboral, ya sea positiva o negativamente. No obstante la actitud de los actores involucrados es en última instancia lo que determina el éxito o fracaso de las mismas.

Es claro que por todos los cambios anteriormente mencionados las tareas clásicas del Contador Público vinculadas a las Relaciones Laborales se ven influenciadas y por lo tanto se han modificado, dado que es necesario efectuarlas con mayores controles, exactitud y precisión.

Desde la simple tarea de liquidación de sueldos, pasando por la realización de altas y bajas de personal, elaboración de nóminas, planillas del MTSS, elaboración de contratos de trabajo, y verificación del cumplimiento de las normas y de los convenios vigentes y demás tareas vinculadas, hasta en la posibilidad de apoyar en la selección de personal; así como también, en la posible participación en la elaboración de leyes en lo que tiene que ver con lo laboral, se requiere de una persona altamente capacitada; es que, "hoy por hoy no lo puede realizar cualquier auxiliar, sino que un contador tiene las mejores condiciones para hacerlo" (entrevistado 5).

En cuanto al tema de la fiscalización y el control, es notoria la fundamental importancia que ha adquirido en la labor profesional, dado que en muchos casos al desempeñarse en cargos gerenciales o de alto nivel ejecutivo, el Contador "debe manejar y supervisar al mas importante recurso con que cuenta la empresa que es el Recurso Humano." (Entrevistado 1).

Es así que como consecuencia de lo anterior, se desprende que es necesario una mayor prevención y control para evitar conflictos o juicios de tipo laboral, dado que "un error puede ser fatal" (Entrevistado 12)

El factor humano en las organizaciones ha tomado cada vez mayor relevancia, donde la capacitación, la fijación de incentivos, la generación de motivación y la calidad del ambiente laboral son factores importante en el futuro de las mismas y de tener en consideración a la hora de tomar decisiones estratégicas y fijar objetivos. Es allí donde el profesional contador puede jugar su papel de diferentes maneras.

El contribuir en el planeamiento estratégico de la organización, el proponer y asesorar en las políticas para la administración de los Recursos Humanos y de las Relaciones Laborales, tiene una importancia crucial para quienes ejercen esta profesión, fundamentalmente en el campo empresarial, de modo que “El tema de relaciones laborales es un factor crítico de éxito” (entrevistado 5) que hace la diferencia.

Las habilidades que requiere un Contador se han ampliado, ya no solo se lo puede ver como especialista en contabilidad y finanzas, donde cerrar los números es lo importante; sino, que al desempeñarse en otros roles como ser los vinculados al área laboral, requiere de la obtención y puesta en práctica de nuevas habilidades y conocimiento.

Es notorio que en la actualidad en el ámbito de las Relaciones Laborales lo que ha tenido un nuevo auge y ha tomado evidente relevancia son los Convenios Colectivos y las Negociaciones, donde hoy el Contador adquiere un nuevo rol como participe desde diferentes ámbitos; ya sea como, asesor de las empresas y del estado o como miembro activo de las propias negociaciones en calidad de representante de alguna de las partes.

Aunque podemos decir que el Contador es un negociador ya que ha negociado desde siempre con los diferentes integrantes del contexto en el que se maneja (socios, empleados, proveedores, etc.), hoy por hoy, también lo hace participando cuando así lo requiere en las negociaciones del ámbito laboral.

Lo podemos ver asesorando y participando en los procesos de negociación, mediando y solucionando conflictos, así como, participando en la elaboración de la definición de categorías laborales y de la estructura de la pirámide salarial, y brindando su enfoque al interactuar con otras profesiones.

Es así que la gestión de los RR HH ha cobrado una importancia capital, por lo que muchas empresas han optado por incorporar en su estructura a profesionales responsables en la materia. Dichos profesionales pueden ser tanto titulados en humanidades, psicología, derecho y en economía siempre que tengan experiencia y aptitudes acordes para la buena gestión.

El Recurso Humano es el factor más valioso y diferenciador con el que cuenta toda organización por lo cual se le debe otorgar la importancia debida, es así que el profesional debe aprender los mecanismos y ser flexible para poder tratar con los diferentes tipos de personas y adaptarse a las diferentes variables del entorno, que influyen directamente e indirectamente en las personas.

CONOCIMIENTO CONTINUO

Dada la existencia de los permanentes cambios en el entorno el Conocimiento Continuo es una necesidad imperante en todas las áreas del conocimiento.

Los cambios constantes en las ciencias, tecnologías, comunicaciones, en los aspectos políticos-económicos-financieros, en las relaciones laborales y en los socio-ambientales, nos llevan a necesarias transformaciones estructurales las cuales obligan al profesional contador a tener una adecuada formación que lo habilite a poder ofrecer sus servicios con eficiencia, calidad y, responsabilidad.

Es así que el gran desafío del siglo XXI no consiste en formar especialistas en áreas específicas sino en lograr que sean flexibles y creativos.

Esta flexibilidad y creatividad se logra considerando valores y competencias esenciales como ser: la conciencia de la necesidad de educación continua, el aprendizaje de largo plazo, la obtención de la capacidad de adaptación a diferentes situaciones, la objetividad, la comunicación y el liderazgo, habilidades de pensamiento estratégico y crítico.

Dichos valores y competencias solo se pueden adquirir asumiendo el conocimiento de manera responsable, esto conlleva a que el profesional deba comprometerse a tomar nuevas actitudes donde predomine la búsqueda por el desarrollo de una carrera profesional sólida y continua.

Es responsabilidad de cada profesional el estar al día para no quedar obsoleto. Si el profesional no tiene la formación y la visión necesaria para saber reubicarse en el contexto del cambio, el sistema lo reemplazará o lo que es mucho peor, prescindirá de él.

Ya no existe la idea de que hay una época para aprender y otra para trabajar. La sociedad de hoy no acepta el concepto de que la vida se divide en un momento para el estudio y un momento para el trabajo, es decir, se estudia todo el tiempo porque de lo contrario no se contarán con chances valdeadas para insertarse en el mercado de trabajo.

Actualmente no alcanza con una carrera universitaria sino que hay que seguir estudiando continuamente, dependiendo del camino que cada uno elija, será por donde deberá profundizar y es allí donde encontramos diversas opiniones entre los entrevistados. Si bien algunos consideraban que la capacitación debe ser permanente, otros la consideraban solo a nivel de postgrados cuando el papel que le toca desempeñar lo requiera.

Entendemos que la mayoría considera que la actualización de la carrera es lenta y que la misma se ha vuelto interdisciplinaria requiriendo su adaptabilidad. El “estado del arte en todas las áreas del conocimiento es muy vasto lo que implica estudios a posteriori luego del título de grado” (Entrevistado E.3)

Si bien el estudiante y luego profesional es responsable de su capacitación permanente, la Facultad debe asumir un rol no menos importante a la hora de otorgar dicho conocimiento buscando las mejores alternativas para ello, ya sea reestructurando el plan de estudio, generando el dictado de cursos complementarios, así como regulando y adaptando los postgrados a las nuevas necesidades.

El Colegio de Contadores y Economistas del Uruguay también debe colaborar en esta búsqueda de actualización constante, apoyando, asesorando y evaluando la posibilidad de la Colegiación obligatoria de manera de ejercer un mayor control de los graduados, regulando la actualización de los mismos y generando conciencia ética.

El Contador está requiriendo de habilidades de diferente índole, como ser entre otras, habilidades en el ámbito de la tecnología, en el manejo de los recursos humanos y las Relaciones Laborales.

Dependiendo del nivel que ocupe el Contador dentro de la organización o el papel que le toque llevar adelante en su vida profesional, será el grado de profundidad y tipo de conocimiento que requiera sobre los temas vinculados a las Relaciones Laborales; es así, que deberá estar permanentemente actualizado sobre las mismas, dado que en mayor o menor medida deberá aplicarlas todos los días, exigiéndole una constante capacitación en la materia.

Al notar entre los entrevistados dos opiniones divididas por los años de egresados y el cargo que ocupaban, donde los de mayor años de egresado por lo general ocupaban cargos de gerencia o de mayor responsabilidad y los de menor cantidad de años de egresados tenían cargos de menor jerarquía, en los primeros se notaba una mayor consideración de importancia del tema de las Relaciones Laborales en todos sus términos, en los otros si bien le daban importancia no consideraban que los temas vinculados a las mismas tuvieran gran magnitud, salvo que en algún momento su profesión los colocara en un papel que requiera un conocimiento específico sobre el tema.

A su vez los primeros daban por sentado el requerimiento de una ampliación de conocimiento desde el propio plan de estudio de la carrera universitaria o la obtención del conocimiento por medio de postgrados, consideraban que la materia Relaciones Laborales tenía muy poca carga horaria y los conceptos eran muy teóricos y poco prácticos y hacían hincapié en el tema de la profundización de los temas.

Los segundos por otra parte consideraban suficiente el conocimiento obtenido en los años de estudio de la carrera, pero dejando abierta la posibilidad de que si fuera necesario, buscar algún camino para la obtención de dicho conocimiento. Si bien decían que el contador no es especialista en el área si cuenta con los conocimientos básicos para desempeñarse en la misma.

A su vez en general pudimos notar que consideraban que la carrera da información de Relaciones Laborales pero no de Recursos Humanos y que debería existir en la misma algún pantallazo del tema aunque está claro que la carrera no puede abarcar todos los temas con profundidad, sino que es la base para después cada uno ver hacia donde quiere volcar su profesión.

Se ve una tendencia a que la necesidad de adaptabilidad a una carrera interdisciplinaria, ha llevado a que un número cada vez más importante de alumnos de la carrera de Contador Público busque alcanzar también el título de Licenciado en Administración, dado las exigencias que se le imponen en cuanto a los conocimientos del área administrativa, ya que la importancia de los conceptos abordados en esta última son de fundamental importancia para completar la formación de un Contador orientado hacia esta área.

CONCLUSION GENERAL

Esta claro que la definición del Contador ha variado dado los constantes cambios en el entorno y las exigencias que se le imponen en su labor, dado que cada vez más son los requerimientos de los diferentes actores que interactúan con él, exigiendo que el perfil del profesional graduado sea poseedor de idoneidad técnica; capacidad de toma de decisión, ética profesional y personal; sentido de justicia; conciencia laboral, social y política; clara visión dirigente y vocación de servicio.

Por ende al modificarse su perfil se modifica su Rol, ya sea ampliándose como asumiendo nuevos roles. El Contador debe ser conciente de que posee conocimiento estratégico en sus manos y no puede aceptar asumir un papel residual sino protagónico, porque tiene el deber de ser partícipe activo de los cambios que afectan al país.

Dichos cambios se han manifestado en diferentes ámbitos en los que participa el Contador, y es en el área de las Relaciones Laborales en donde hoy tiene un nuevo espacio donde puede desarrollarse desde diferentes posiciones.

El insertarse en este nuevo espacio implica asumir por parte del Contador una actitud responsable de obtención de los conocimientos necesarios para desempeñarse correctamente y las aptitudes acordes a los requerimientos de dichos cambios.

El Contador debe tener la capacidad de adaptación continua para mantener vigente su conocimiento y lograr así calidad de desempeño, para ello debe ser conciente de dicha necesidad.

La conciencia profesional está relacionada directamente con los valores éticos que debe asumir cada profesional, está en cada uno de ellos el asumirlos con responsabilidad y permanencia.

Aquí también juega un papel importante las Instituciones Educativas y reguladoras como ser la Facultad y el Colegio de Contadores, como medios partícipes del logro de la obtención de dichos conocimientos y fomentadores de la toma de conciencia del estudiante y egresado en cuanto a asumir responsabilidades.

Los futuros profesionales deberán saber generar sus conocimientos, buscarlos en el lugar y en el momento oportuno y tomar conciencia ética para el ejercicio de su labor.

De todo lo anteriormente expuesto podemos arribar a una definición del Rol del Contador en las Relaciones Laborales que abarca tres conceptos que consideramos básicos, que es la existencia de un:

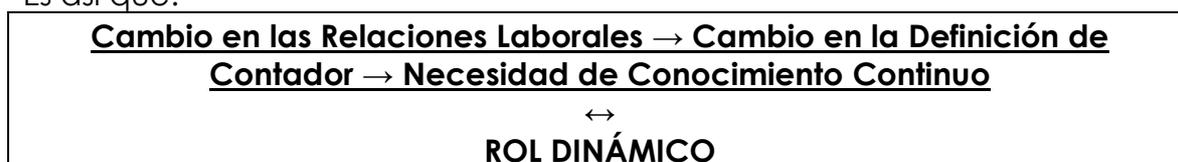
- . ROL DINÁMICO
- . ROL RESPONSABLE
- . ROL INTERDISCIPLINARIO

Cuando hablamos de un **Rol Dinámico**, nos referimos a que un posible cambio en las Relaciones Laborales provoca por ende un cambio en la definición de Contador, que implica la generación de la necesidad de conocimiento continuo.

La importancia adquirida y las modificaciones experimentadas en los temas vinculados al área de las Relaciones Laborales, que afectan directa o indirectamente a la actuación del contador, provocan indudablemente una necesaria adaptación de la profesión a dichos cambios.

En consecuencia de lo anterior, la vuelve dinámica y con necesaria capacidad de adaptación oportuna; de modo, que la renovación del conocimiento se vuelve indiscutible e imprescindible, y las exigencias de hoy requieren de la obtención de un conocimiento continuo, que el profesional para mantenerse vigente debe reconocer como propio.

Es así que:



Por otra parte, al hablar de un **Rol Responsable**, hacemos referencia a que un cambio en las Relaciones Laborales genera la necesidad de adaptación al mismo, por lo que se requiere de actualización del conocimiento y por lo tanto, el Contador al actualizarse asume una actuación responsable.

Es decir, no alcanza con reconocer que al producirse la necesidad de nuevos requerimientos del saber en el área de las Relaciones Laborales, se acepte la necesidad de la existencia de un Rol Dinámico que permita la adaptación, sino que hay que asumir la responsabilidad de obtener dicho conocimiento continuo.

Si bien dicha responsabilidad no es solo personal, sino también del medio donde se obtiene el conocimiento, de modo que la estructura educacional debe proporcionar los mecanismos adecuados de implementación del mismo, para adaptarlo a las necesidades que se manifiesten.

Es así que:



Por último, llegamos al concepto de **Rol Interdisciplinario o Ampliado** cuando al producirse un Rol Dinámico de la profesión que genera la necesidad de un Rol Responsable, hace que la misma deba contemplar diferentes y nuevos espacios del desempeño.

Es decir que un profesional Contador al desempeñarse en cargos que impliquen de alguna manera vinculación con aspectos laborales, esto le exige la lógica necesidad de mayor profundización de conocimientos en dicha área, e incluso en algunos casos especialización en temas de recursos humanos, gestión, negociación y toma de decisiones administrativas y estratégicas.

Dicha profundización y ampliación para alcanzar el Rol Interdisciplinario, demanda inminentemente el replanteo de dicha área del conocimiento en el nuevo plan de estudios para alcanzar con éxito la reformulación del nuevo Currículum del Contador que logre contemplar las actuales exigencias.

Es así que:

Cambio en las Relaciones Laborales vs. Desempeño del Contador →
Mayor Conocimiento en RRHH Y Administración → Necesidad de
Actualización por medio de especialización y Modificación del Plan de
Estudio → Nuevo Currículum del Contador

↔

ROL INTERDISCIPLINARIO

Por lo tanto un:

ROL DINAMICO + ROL RESPONSABLE + ROL INTERDISCIPLINARIO

=

EL ROL DEL CONTADOR EN LAS RELACIONES LABORALES

DEL URUGUAY DE HOY

NUEVAS INTERROGANTES

De nuestro trabajo surge indirectamente el planteo de nuevas interrogantes abriéndose nuevos caminos para investigaciones futuras.

Entre dichas interrogantes podemos formularnos las siguientes preguntas:

¿Cuál es la importancia que le debería asignar el nuevo plan de estudios a las Relaciones Laborales dentro de la carrera?

¿Cuáles son los nuevos papeles del Contador como negociador en los diferentes ámbitos de su actuación? ¿Es un tema de actitud o de aptitud?

¿Cuál es el nuevo espacio que debe asumir el Contador en el ámbito de las Negociaciones Colectivas? Importancia y consolidación del mismo.

¿Cuál es el Rol del Colegio de Contadores en la intervención de la actualización a los cambios de la profesión? ¿Debe intervenir en la creación de un Marco Regulatorio? ¿Influye en esto la falta en nuestro país de la implementación de la existencia de Colegiación Obligatoria?

¿Cuál es el mejor camino para la obtención de Conocimiento Continuo?

¿Se debería promover la asistencia obligatoria a cursos de actualización a los profesionales o es un tema de conciencia personal?

¿La ética profesional se aprende, se asume o se impone?

¿Cuál es hoy la adaptabilidad de la carrera de Contador en el ámbito regional? ¿Debe existir una búsqueda hacia una carrera no solo interdisciplinaria sino también interregional? ¿Están las condiciones dadas para ello?

Estas son solo algunas de las interrogantes que se pueden considerar, quedando abierto al criterio de cada lector la formulación de otras nuevas y es allí, donde creemos que está el valor de nuestro aporte.

GLOSARIO

(1) Según el Diccionario Salvat (edición 1992) el Rol es el "Papel de una persona en un asunto", entendiendo por papel, como el "Quehacer o función que se desempeña en un lugar, situación o en la vida en general", donde el quehacer es sinónimo de "Ocupación, trabajo" y la función es el "Ejercicio de un empleo, facultad u oficio".

Según el Diccionario español en línea (www.wordreference.com) el Rol es el "Papel que desempeña una persona o grupo en cualquier actividad" y la "Conducta que un grupo espera de un miembro en una situación determinada".

(2) Según el diccionario Salvat (edición 1992) la palabra "RELACIÓN", significa: "Conexión, correspondencia entre dos cosas". Trato, comunicación de una persona con otra". Entendiendo por "CONEXIÓN" el "enlace, concatenación, relación entre ideas, personas o cosas", y el "TRATO" como: "contrato o convenio entre dos personas".

Y el significado de la palabra "LABORAL" es: "Del trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social". Entendiendo por "TRABAJO" como la: "Ocupación retribuida".

Siendo "OCUPACIÓN": "Cosa o trabajo en que uno emplea el tiempo. Empleo, oficio, dignidad" y "RETRIBUIR": "Recompensar o pagar un servicio, favor, etc."

3) El Mercosur tiene origen en el Tratado de Asunción, celebrado el 26 de marzo de 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que regula un periodo de transición o de construcción de una zona de libre comercio entre los cuatro países y de un arancel externo común en las relaciones del bloque con el resto del mundo. A su vez, el 17 de diciembre de 1994, el Protocolo de Ouro Preto estableció la estructura institucional definitiva del Mercosur, que actualmente constituye una zona de libre comercio en su interior (con un arancel intrarregional de un 0% con excepciones) y una unión aduanera hacia terceros países (con un arancel externo común diferencial que oscila entre el 0 y el 20% con excepciones).

En síntesis: Mercosur es el cuarto bloque regional más importante del mundo y el segundo en las Américas.

(4) Un impuesto puede ser definido como progresivo si el tipo medio de gravamen aumenta con la renta. La mayoría de los economistas apoyan la progresividad de los impuestos sobre la base de que éstos deberían gravar a los contribuyentes de acuerdo con su capacidad de pago, que aumenta con la renta.

ANEXO I

PRINCIPALES MOMENTOS QUE ANTECEN A LA PROFESIÓN

1829- Se establece la Escuela Especial de Comercio por Lucas Obes. "El plan de estudios comprendía teneduría de libros y cálculos mercantiles financieros".

1852- Se establecía el título de Cr. Público. Dicho título se obtenía con un exámen ante el Juzgado Letrado de Comercio y una Junta de Contadores.

1889- Pasa a encargarse la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de los estudios y del otorgamiento del título de Cr. Público.

1893- En este año surge el Colegio de Contadores con la presidencia de Don Luis E. Piñeiro y la colaboración de una veintena escasa de profesionales. En esta época la profesión era una actividad moldeada en las exigencias de la vida comercial, un tanto aldeana.

1895- El 14 de julio se crea en la Facultad de Derecho los cursos de Contador. "Eduardo Acevedo (rector de la Universidad de Montevideo) señala al respecto: "Hasta ahora la Facultad de Comercio, que debe su existencia legal al inciso final del artículo 11 de la ley orgánica universitaria de 14 de julio de 1885, tenía una vida precaria porque dependía en su funcionamiento de la espontánea y honorífica cooperación de los profesores que patriótica y desinteresadamente contribuyeron a dar la enseñanza mercantil en nuestra universidad. Pero desde que se tiene el propósito de normalizar la nueva Facultad, dotándola convenientemente e incorporándola al presupuesto universitario, interesa precisar la organización que ha de darse a la enseñanza mercantil y anunciar con la necesaria anticipación las condiciones de ingreso a la misma." ".

1903- El Colegio de Contadores patrocina la creación de la Facultad de Comercio.

1932- Se crea la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. (Ley número 8865 del 13/07/32)

1944- El Consejo Central Universitario aprueba un nuevo plan de estudios con cuatro años de duración.

1954- Se aprueba por el Consejo de Facultad un nuevo plan de estudios. Extendiéndose la carrera a cinco años de duración y separándola en las siguientes especializaciones:

- Contador Público- Economista

- Contador Público- Hacendista

1966- Nuevamente se modifica el plan de estudios por resolución del Consejo de Facultad y por el Consejo Directivo Central. Títulos:

- Licenciado en Administración- Contador Público

- Licenciado en Economía- Economista

1980- Nuevo Plan aprobado por el Ministerio de Educación y Cultura. El mismo con cuatro años de duración tenía graves carencias tanto sustantivas como metodológicas.

1990- El actual Plan de estudios fue aprobado en general en el Claustro de Facultad, se retorna así a los cinco años curriculares. Los títulos son:

- Contador Público

- Licenciado en Administración- Contador

- Licenciado en Economía.

(Parte extraída del libro de Laporte, R.A., La profesión de Contador Público, pág.17 a 24, edición 1993)

ANEXO II

EL ACTO ÉTICO

El correcto acto ético es consecuencia de:

- 1) El elemento intelectual(conocimientos y actitudes bien definidas, ejercidas conforme a la función y al derecho) que se sustenta en el conocimiento de: a) la ley natural; b) el derecho positivo debidamente establecido; c) la equidad; d) la lealtad; e) la estima de la personalidad humana; f) el amor al prójimo; g) la justicia; h) el sentido social.
- 2) El elemento volitivo: voluntad firmemente resuelta a adoptar aquella regla de actuación, cuya rectitud ética le a reconocido el elemento intelectual.

Modalidades del ejercicio profesional donde se manifiesta el acto ético:

- 1.- Administrador y conductor.
- 2.- Profesional independiente (dictaminante, asesor, consultor)
- 3.- Empleado subordinado
- 4.- Docente”

(XXIV Conferencia interamericana de contabilidad, “Nuevos horizontes para la profesión contable”, Uruguay 2001, pág.613)

ANEXO III

EL MODELO DE LAS RELACIONES LABORALES

Viejo Modelo (hasta el año 1990)

El papel del estado como rector de las políticas laborales fue intervencionista por medio de convocatorias a consejos de salarios, fijación de pautas salariales y homologación de convenios colectivos.

Como legislador el estado dictó durante todo el periodo nuevas normativas protectoras del trabajo individual, manteniendo sin embargo su abstencionismo en materia de regulación de derechos colectivos.

Como empleador el gobierno se encargó de definir los aumentos salariales de sus funcionarios, no dándose una verdadera negociación colectiva.

Los empresarios proponían que el poder ejecutivo asumiera la fijación de salarios y se limitaron a una actitud defensiva ante las importantes demandas salariales del PIT-CNT.

Los sindicatos pasaban por un momento de reconstrucción interna y bajo las libertades reinstaladas se extendían a nuevos sectores. Sus objetivos eran conciliar las libertades democráticas y lograr una mejora significativa de salario.

Es así que el modelo se caracterizó por:

- “a) una elevada conflictividad con objetivos económicos y políticos;
- b) una fluida negociación colectiva llevada a cabo en forma tripartita en el seno de los Consejos de Salarios para el sector privado y al mismo tiempo la ausencia de negociación en el sector público;
- c) el predominio de un nivel de negociación centralizado, con una cobertura prácticamente total de los trabajadores del sector privado y al mismo tiempo el desarrollo de una elevada conflictividad manifiesta a través de paros generales y conflictos de rama; y
- d) tener como centro de atención los aspectos distributivos, hechos coincidentes en la negociación y el conflicto”. **(Rodríguez, J.M., Cozzano, B., Mazzuchi, G., Las transformaciones en las relaciones laborales, Uruguay 1985-2001, edición 2001, Mdeo - Uruguay, página 251-252)**

Modelo período 1991 al 2001

Derivado de la apertura económica y de las transformaciones tecnológicas es que se configura a partir del año 1991 un nuevo modelo de las relaciones laborales.

El Estado pasa de la intervención a la prescindencia, dado la existencia de un sistema de libre negociación salarial, donde los salarios quedan directamente administrados por empleadores y administradores, dando lugar a una nueva forma de racionamento en el sector privado.

El Ministerio de Trabajo se limita a realizar la mediación de los conflictos a pedido de las partes abandonado su anterior intervencionismo. Esto significó un debilitamiento de las prácticas negociadoras y desequilibrios entre los actores frenando el logro de una mayor negociación.

La política legislativa del Estado mantuvo su tradicional intervencionismo en materia de regularización de derechos individuales de trabajo, así como su abstencionismo en la regularización de derechos colectivos, esto lo consigue de tres cambios básicos:

- a) modificación de derechos individuales encaminados a reducir derechos o ha generar seguridad jurídica para el empleador.
- b) búsqueda de consensos para lograr un marco regulador de la negociación colectiva.
- c) generación de nuevos espacios tripartitos.

En cuanto al Estado como empleador podemos señalar dos momentos diferentes, en una primera instancia reconoce la existencia de una elevada conflictividad y la conveniencia de crear ámbitos para disminuirla, para ello ofrece negociar a todos sus funcionarios, tanto de las empresas públicas como de la Administración Central y de artículo 220 de la Constitución, no teniendo éxito en la Administración Central.

En una segunda instancia las empresas públicas se celebraron convenios en forma centralizada hasta el 2001, en la Administración Central el gobierno se reservó el derecho de fijar salarios y solo informar a los sindicatos una vez adoptada la resolución.

En referencia al movimiento sindical se puede ver que entre los años 1987 y 2000 la afiliación sindical cayó a menos de la mitad debido a factores como la disminución del empleo en la industria manufacturera, aumento de empleo en los servicios, en particular en empresas de pequeña dimensión, lo que dificulta la formación de sindicatos; el desgaste de la huelga como herramienta de lucha; la baja negociación colectiva desincentivando la participación y la falta de logros gremiales concretos.

En este periodo el movimiento sindical no obtuvo resultados positivos en sus objetivos mas generales, podría decirse de naturaleza política, salvo en el referéndum contra la privatización de ANTEL. Tampoco resultados económicos significativos dado que no se produjo un incremento significativo en el salario real.

Por su parte los empresarios acompañaron el cambio en la actitud de gobierno y apoyar la prescindencia gubernamental, pero exigieron la flexibilización de algunos aspectos de la legislación laboral.

A partir del año 90 sus decisiones son imprescindibles para que exista negociación colectiva así como para acordar el ámbito en que esta se efectúe.

Los empresarios asumen la iniciativa, tienen no solo las llaves de la negociación, sino también la posibilidad de implementarlas según sus objetivos estratégicos laborales, productivos, comerciales y tecnológicos; pero no hubo estrategias uniformes.

Modelo período 2002 a 2007

Esta etapa comienza con una fuerte crisis económica en el 2002 que se extiende hasta el primer bimestre del año 2005. A partir de allí se puede percibir el comienzo de una recuperación.

A partir del 2005 el gobierno comienza a implementar una nueva estrategia de desarrollo y se producen fuertes cambios en las relaciones laborales, destacándose:

- la reinstalación de los Consejos de Salarios y su extensión al sector rural.
- Instalación de una comisión bipartita para negociación en el sector público.
- Negociación e instalación de tripartismo entre empresarios, trabajadores y gobierno.
- Modificaciones en el marco normativo de las relaciones laborales.

- Aprobación de Ley de Fuero Sindical.
- Aplicación y proyecto de Reformas Económicas (Reforma Tributaria, Sistema Nacional de Salud, Reforma del Estado, etc.)

Es un período donde los sindicatos toman mayor protagonismo, impulsados por factores como la derogación de la ley que habilita a el Ministerio del Interior a autorizar el ingreso de fuerza pública en locales ocupados, provocando que la cuarta parte del número de conflictos sectoriales adoptaran la medida de ocupar.

Y donde se producen fuertes enfrentamientos entre empresarios, por un lado, y trabajadores y gobierno por otro. Las relaciones laborales acertadas tienen como base la existencia de un relacionamiento más fluido entre las partes. El problema es lograr entender si el origen de esta situación se debe a que los empresarios no aceptan la promoción del sindicalismo, cosa que si ha sido aceptada por el gobierno, o si, como han manifestado, consideran que las reglas establecidas apuntan a un nuevo modelo de sociedad que no está dispuesto a aceptar. Sin duda es un problema pendiente a discurrir.

Sigue existiendo la necesidad de negociaciones que muestren en mayor medida las distintas realidades de las empresas; ya que en este tema existe aun retraso tanto en los empresarios como en los trabajadores, limitándose a aspectos distributivos y no existiendo acuerdos relacionados a formas de participación en la gestión.

Cuadro resumen

Parte del cuadro fue extraído del libro de Rodríguez, Cozzano, Mazzuchi “La transformación de las relaciones laborales en el Uruguay 1985-2001”, edición 2001, Mdeo - Uruguay Pág. 264.

Componentes del sistema	Viejo Modelo	Modelo 1991-2001	Modelo 2002-2007
Contexto económico y tecnológico	Economía básicamente cerrada. Tecnología propia de procesos rígidos.	Apertura económica e integración regional. Creciente introducción de nuevas tecnologías.	Del 2002 al primer bimestre del 2005 coincidió con el fin de un período de gobierno, que comenzó con recesión económica y terminó con recuperación. Reforma del Estado. Mayor fiscalización.
El Estado como actor	Intervencionista en la fijación de salarios de la actividad privada a través de los Consejos de Salarios. Como empleador fija salarios en la actividad pública. Como legislador protege al trabajador individual con profusa legislación y no interviene en la regulación de derechos colectivos. Fomenta ámbitos tripartitos para negociar salarios en la actividad privada y propone el acuerdo social como forma de preservar la estabilidad política y lograr marcos económicos. El MTSS tiene el rol activo en la fijación de salarios en el sector privado.	No convoca mas Consejos de Salarios, pasando a la libre negociación salarial salvo en áreas de reservas. Genera ámbitos de negociación que solo se mantienen en la banca y en las empresas públicas. Paraliza la producción legislativa protectora del trabajador y comienza a flexibilizarla. Manteniendo su abstención en la regulación del derecho colectivo. Crea un ámbito tripartito para buscar un marco consensuado de negociación colectiva y fomenta la gestión tripartita en ámbitos formales. El MTSS pierde protagonismo en la negociación de convenios pero lo adquiere en políticas de empleo a través del DINAE	Reinstalación de Consejos de Salarios, ampliándose al sector rural. Instalación de Comisión bipartita para la negociación en el sector público y llamado para el compromiso nacional. Ley de Fuero sindical. En el sector público se introduce evaluación por desempeño y remuneración en función de resultados. Negociación y tripartismo son las características centrales de esta época. El MTSS toma nuevamente un rol protagónico en la negociación de convenios. Derogación del decreto que facultaba al Ministerio del Interior a proceder a desocupar locales ocupados por los trabajadores.

Los sindicatos	<p>Protagonistas del modelo. Afiliación del 30% Gran poder de convocatoria. Estructura basada en sindicatos de rama. Reclaman salarios y mejores condiciones de vida. Priorizan en su relacionamiento el conflicto usando la negociación como herramienta final para la solución de éste.</p>	<p>Pierden protagonismo. Desciende tasa de afiliación al 16 %. Desciende el poder de convocatoria, pero igual es mayor que la afiliación. Mantiene la estructura organizativa. Reclaman el mantenimiento de puestos de trabajo por el tema salarial. Comienzan a priorizar la negociación dejando el conflicto como herramienta final si aquella resulta infructuosa.</p>	<p>Vuelven a tener un papel protagónico y adquieren mayor fuerza en las negociaciones.</p>
Los empresarios	<p>Tienen rol pasivo. Estructura basada en organizaciones de rama. Negocian en Consejos de Salarios. No tienen iniciativa de cambio.</p>	<p>Tienen rol protagónico impulsando la flexibilidad. Mantienen su organización. Dejan de negociar en la rama. Adoptan distintas estrategias activas y pasivas para ser más competitivos.</p>	<p>Negocian en Consejos de Salarios. No aceptan la promoción del sindicalismo, existe un fuerte enfrentamiento entre empresarios por un lado y trabajadores y gobierno por el otro generando problemas en las negociaciones.</p>
Consecuencias del modelo	<p>Fluida negociación colectiva. Cobertura casi total de trabajadores con convenio. Negociación centralizada. Negociación de temas salariales. Elevada conflictividad: paros generales y de rama. Conflictividad básicamente por salarios.</p>	<p>Debilitamiento de la práctica negociadora. 27% de los trabajadores amparados por convenio. Negociación descentralizada. La flexibilidad como tema de negociación. Descenso de la conflictividad: reducción de paros generales y de rama y aparición de conflictos de empresa. Aumento de la conflictividad por empleo.</p>	<p>Aumento de la práctica negociadora. Establecimiento firme de Convenios Colectivos. Ajustes Salariales obligatorios. En los primeros años de este período disminuyó la conflictividad laboral, manifestándose en la actualidad un leve aumento.</p>

Modelo Actual

“En un contexto de economía en crecimiento y con un marco jurídico institucional altamente favorable para los trabajadores se desarrollaron las relaciones laborales de 2007. Sin embargo sus principales características fueron:

- a) no hubo resultados en los ámbitos institucionales creados desde 2005,
- b) los Consejos de Salarios salvo excepciones no debieron reunirse por mantener convenios vigentes y,
- c) pese a ello la conflictividad continuó aumentando.

La conflictividad laboral continuó aumentando durante 2007, con las siguientes características: a) muy pocos paros generales; b) aumento de la conflictividad sectorial destacándose la construcción -con varios paros en reclamo de seguridad provocados por fallecimientos en accidentes de trabajo- y el sector público con paros por aumentos salariales tanto mientras se discutía la Rendición de Cuentas como sobre fin de año cuando se discutía el ajuste anual 2008; y c) disminución de las ocupaciones de los lugares de trabajo como medida de lucha.

Hubo momentos del año donde se registraron muchos conflictos con alto impacto en la prensa, lo que daba la sensación de una situación explosiva. Sin embargo, en comparación con otros años, las estadísticas muestran que la conflictividad se situó en valores promedio (...)

En cuanto a las reformas estructurales propuestas por el gobierno hubo dos grandes cambios: a partir de julio comenzó a implementarse el nuevo sistema impositivo y fue aprobada la segunda etapa de la reforma de la salud que comenzará a regir a partir de enero de 2008. Ambos cambios generaron conflictos (...)

Las mejoras en el mercado de trabajo y el aumento del ingreso de los hogares determinaron que al cabo del primer semestre de 2007 el consumo privado alcanzara el máximo nivel del ciclo expansivo anterior. El crecimiento económico permitió que se crearan más de 42.000 nuevos empleos en la primera mitad de 2007, al tiempo que los ingresos de los hogares, y como se dijo en particular los salarios, continuaron recuperándose (...)

Dos leyes aprobadas y un proyecto de ley presentado, fueron en el 2007, las disposiciones jurídicas con más incidencia en las relaciones laborales. A principio de año se sancionó la ley 18.099 conocida como de "tercerizaciones", que responsabiliza solidariamente por los incumplimientos laborales a las empresas que subcontraten mano de obra, cambiando el criterio que regía que era de subsidiaridad. Con la ley se quiso contemplar la situación de los trabajadores pertenecientes a "terceras empresas", generalmente desprotegidos, frente a la habitual insolvencia de las mismas.

Todo hacía suponer que nadie se opondría a una norma tendiente a evitar el informalismo y las tercerizaciones irregulares. Sin embargo la ley originó una férrea oposición empresarial básicamente porque a juicio de los empresarios fue mucho más allá que ese sano objetivo propuesto.

La oposición se manifestó en la postura de mayor enfrentamiento desde el inicio del gobierno con el retiro de los empresarios de la comisión laboral del Compromiso Laboral. Frente a esto el gobierno aceptó volver a debatir el tema en forma tripartita. Las negociaciones, sin embargo, no condujeron al consenso, por lo que el Poder Ejecutivo introdujo algunas modificaciones y el nuevo proyecto de ley fue enviado donde aún no fue aprobado.

El segundo cambio significativo se dio en la Rendición de Cuentas, donde se estableció que los juicios laborales en que una parte sea el Estado, pasarán a dirimirse con retroactividad en los Juzgados de lo Contencioso Administrativo (hasta ahora eran resueltos por Juzgados de Trabajo). El PIT CNT reaccionó contra el cambio de jurisdicción al igual que la Suprema Corte, aunque a diferencia de la ley de tercerizaciones no se ha presentado ningún proyecto modificativo.

Hacia el final del año se presentó un proyecto de ley sobre negociación colectiva que aspira a regular un sistema nacional de negociación que opere como instrumento de promoción de la misma a todos los niveles. Dicho proyecto aún no ha comenzado a debatirse en el Parlamento, pero su contenido parece tener varios aspectos polémicos que hacen prever que su aprobación probablemente demore...

Los ámbitos institucionales que se crearon en el 2005, tuvieron en el año 2007 un escaso funcionamiento. El Consejo Superior Tripartito se reunió sobre fin de año para tratar la forma de encarar la negociación de los grupos de actividad cuyos convenios finalizarán el 31 de diciembre, habiendo sido su única actuación, aunque exitosa, ya que se llegó a acuerdo sobre la forma de convocatoria, la oportunidad de la misma, y la sugerencia de prorrogar los convenios por un semestre.

La Comisión de Legislación de Trabajo del Compromiso Nacional interrumpió su funcionamiento luego del retiro de los empresarios, desconociéndose resultados concretos de otras Comisiones.

La excepción la constituyó la Comisión de los Funcionarios Públicos que trabajó durante todo el año en las subcomisiones tratando problemas puntuales de los distintos organismos y sobre fin de año se abocó a la negociación del futuro acuerdo salarial.

La propuesta del Poder Ejecutivo fue, en todos los casos, firmar convenios acuerdo hasta el 2010, con ajustes en los meses de enero de cada año(...)

(...)Los Consejos de Salarios funcionaron normalmente, pero sólo se reuniones en algunos casos puntuales cuando sus convenios vencieron debiendo renegociarse. Ocho convenios celebrados en el 2006 fueron a un año, por lo que el 1 de julio de 2007 se debían renegociar.

El gobierno resolvió sugerir una prórroga de los convenios por un año, la que fue aceptada en casi todos los casos (...)

El 31 de diciembre de 2007 vencerán casi el 50% de los convenios celebrados en el 2006. El gobierno en este caso propuso una prórroga por un semestre, con el objetivo de lanzar en julio de 2008 la última ronda del período de gobierno. No se quiso hacer como en los meses de febrero desde 1986 una resolución por decreto fijando el porcentaje de ajuste, sino que optó por convocar a las partes para que ellas resolvieran su futura negociación. Los tiempos son escasos como para conocer resultados, aunque se conoce que varios grupos llegaron a acuerdo que se encuentra en trámite de homologación (...)

(...)En 2007 la conflictividad laboral continuó con la tendencia ascendente que comenzó sobre finales de 2005 (...)

Un hecho destacable es que el porcentaje de conflictos que tuvieron ocupación descendió. En efecto, mientras en 2005, cuando tuvieron un crecimiento importante, los conflictos con ocupación representaron el 25% del total, en 2006 la cifra descendió al 23% y en el año 2007 fueron el 19%. Construcción, Educación y Administración Pública fueron las ramas más conflictivas representado el 24% la primera y 18% cada una de los otros dos aumentos salariales para el año 2008 (...)

(...)Durante el 2007 no hubo convocatorias generales a Consejos de Salarios, pues en el año 2006 se firmaron convenios que en la mayoría de los casos se extendían hasta diciembre del 2007 o junio del 2008 (...)

(...)Casi la cuarta parte de la conflictividad ocurrió en la construcción, donde los accidentes de trabajo tuvieron una influencia muy importante. Este es un factor de conflictos que se reitera todos los años y en algunos, es muy elevado. Probablemente la dinamización del sector en este año trajo también un crecimiento de los accidentes.

Pese a ser importante, éste no fue el único factor de conflictividad, dado que por un lado existen otras causas específicas del año y, por otro, se verifican algunas tendencias de las relaciones laborales que probablemente se mantengan los años siguientes. En la previsión del futuro es importante comprender estos dos tipos de factores conflictivos.

Entre los factores específicos de la conflictividad 2007, tres son los principales:

- a) la discusión de la Rendición de Cuentas,
- b) el alza de los precios y,
- c) el impacto de las reformas estructurales en los ingresos de los distintos sectores de la población.

Sobre el primero, el gobierno decidió que cada Rendición de Cuentas incluyera un balance de lo realizado y la definición de prioridades futuras, a diferencia de las denominadas "rendiciones de artículo único" de los años anteriores. Esto determina que en ocasión de la discusión parlamentaria de cada Rendición exista un debate sobre las prioridades del gasto público, en las que siempre hay reivindicaciones de los funcionarios públicos.

El alza de los precios al consumo por encima de las previsiones gubernamentales generó demandas de los sindicatos públicos exigiendo un aumento salarial a mediados de año que compensara la caída que se producía en el salario real. En la actividad privada muchos convenios incluyeron correctivos, cuyo objetivo era precisamente prever esta situación, pero no ocurrió lo mismo en el sector público. El gobierno, por su parte entendió que la inflación tenía causas coyunturales que desaparecerían en poco tiempo y no atendió la demanda.

El tercer factor fue que las reformas tributaria y de la salud afectaron los ingresos de algunos sectores. La reforma tributaria implicó un aumento de la tributación de quienes tenían ingresos elevados (...)

(...)Además de estos factores, que operan específicamente en el año 2007, en este año se consolidan dentro del movimiento sindical dos visiones acerca de las características del gobierno actual y el rol que debe jugar el movimiento sindical. Dado que en el PIT CNT conviven corrientes diferentes, esta no es la única visión, por lo cual la relación gobierno-sindicatos dependerá del peso relativo que tenga cada una de ellas.

Una corriente valora positivamente los cambios que impulsó el actual gobierno, como la suba del salario real, la convocatoria a los Consejos de Salarios, la legislación protectora del sindicalismo, todo lo cual permitió un importante crecimiento de la afiliación sindical. No concibe a esta política en forma independiente (o contradictoria) al conjunto de las definiciones gubernamentales.

Otra corriente, en cambio, tiene una visión muy crítica. Considera que el actual es un "gobierno en disputa", lo que significa que dentro del mismo existen distintas políticas (...)

(...)Todo indica que en la ronda de Consejos de Salarios de mediados del año 2008 donde se van a negociar convenios con vigencia hasta junio del 2010, estas dos corrientes se expresarán en posiciones diferentes en la negociación y las medidas de movilización.

Actualmente los actores sociales están en uno de los niveles de mayor distanciamiento de los últimos años: los empresarios se retiraron de las negociaciones, discrepan radicalmente con el proyecto de ley sobre tercerización y probablemente con el de negociación colectiva que el Poder Ejecutivo envió al Parlamento y no hay señales que indiquen una reducción de las tensiones.

Por su parte el movimiento sindical tiene dos facetas diferentes. Por un lado una parte de los funcionarios públicos (Entes autónomos y servicios descentralizados, banca y enseñanza y organismos del Art. 220) firmaron un acuerdo hasta el año 2010. Y, hasta ahora, no acordó el sindicato de la Administración Central (COFE). Si finalmente no deciden firmar el convenio intentarán lograr sus reclamos cuando se discuta la próxima Rendición de Cuentas, última oportunidad de lograr aumentos durante la actual Administración.

Esta demanda seguramente coincidirá, en el tiempo, con la convocatoria de los Consejos de Salarios."

(Programa de modernización de las Relaciones Laborales- Informes de Conflictividad Laboral, Universidad Católica del Uruguay-, www.ucu.edu.uy)

ANEXO IV

PLAN DE ESTUDIO MUNDIAL

ISAR/6-UNCTAD-Plan de estudio mundial basado en 16 módulos son los siguientes:

- 1- Conocimiento de la organización y la actividad comercial
 - 1.1- Módulo sobre economía: Competencias en el criterio de razonamiento económico para la identificación de problemas y la previsión de los mismos en todos los planos.
 - 1.2- Módulo referente a los métodos cuantitativos y las estadísticas para las empresas. Módulo relativo a las políticas generales de las empresas y a las estructuras organizativas básicas: Competencias sobre estructura organizacional, estrategias, valores y políticas vigentes de las organizaciones, el entorno social y político que puede beneficiar o afectar a las empresas y su control interno.
 - 1.3- Módulo referente a las funciones y prácticas de la gestión, el comportamiento organizativo, la función de la comercialización en la empresa y los principios de la actividad comercial internacional: Competencias sobre gestión de la empresa, las comunicaciones, la ética y las estrategias en la comercialización.
 - 1.4- Módulo referente a la gestión y estrategia de las operaciones: Competencias sobre toma de decisiones estratégicas de las operaciones, evaluación de la gestión de los cambios, de la planificación estratégica y de los recursos humanos y marco laboral.

- 2- Tecnología de la información
 - 2.1- Módulo relativo a la tecnología de la información: Adiestramiento y competencias en el área de información tecnológica.

- 3- Conocimientos contables y relacionados con la contabilidad
 - 3.1- Módulo sobre contabilidad básica y preparación de estados financieros; la profesión de contable y las normas internacionales de contabilidad: Competencias Sobre normas y principios internacionales de Contabilidad, planificación y procesamiento contable y sobre ética profesional.

- 3.2- Módulo sobre práctica avanzadas de contabilidad financieras: Competencias sobre una comprensión sólida de los principios y conceptos de contabilidad, preparación de estados financieros aplicados, preparación de informes especiales y análisis e interpretación.
- 3.3- Módulo sobre principios relativos a las presentaciones de informes financieros avanzados: Competencias para trabajar en el marco profesional y ético de la profesión contable en todo lo referente a contabilidad superior.
- 3.4- Módulo sobre contabilidad de gestión – Conceptos básicos: Competencia sobre el cálculo de costos industriales y comerciales.
- 3.5- Módulo de contabilidad de gestión – Información destinada a la planificación, la adopción de decisiones y el control: Competencia para preparar y analizar datos sobre contabilidad de gestión, aplicándolos a una diversidad de situaciones de planificación, control y adopción de decisiones gerenciales y adaptarlos a los cambios.
- 3.6- Módulo de imposición fiscal: Competencias sobre los fundamentos sólidos en materia de impuestos y tributos fiscales, imposición, cálculo, exoneraciones y administración.
- 3.7- Módulo sobre derecho mercantil y de las empresas: Competencias sobre el marco jurídico general de cada país, en contratos, relaciones laborales, constitución de empresas.
- 3.8- Módulo de principios fundamentales de las auditorías: Competencias sobre las normas internacionales y principios de auditoría y sobre el proceso de auditoría en todas sus áreas.
- 3.9- Módulos sobre auditorías: conceptos avanzados
- 3.10- Módulo de financiación comercial y gestión financiera: Competencias sobre métodos de gestión financiera.

(Extraído de Conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y desarrollo – INCTAD. 1999- “Plan de estudios mundial para la formación de Contables Profesionales”. ISAR / 6 Ginebra. Naciones Unidas En: XXIV Conf. Inter. De Contabilidad, 2001, Pta. del Este – Uruguay, pág. 355 a 361)

ANEXO V

PREGUNTAS

Nombre:

Profesión:

Años de egresado:

Cargo:

Empresa:

- 1) ¿Cómo definiría usted la profesión de Contador Público?
- 2) ¿Dentro de su profesión, que importancia le daría usted al aspecto vinculado con el área de las Relaciones Laborales? Si es posible fundamente.
- 3) ¿En la actividad laboral que usted personalmente desempeña, que tareas se encuentran vinculadas a las Relaciones Laborales? ¿Qué peso tienen?
- 4) ¿Cree usted que podría desempeñar alguna otra tarea vinculada a esa área dado su capacidad y conocimiento, que actualmente no realiza? Si contesta si: dé algún ejemplo. Si contesta no: ¿puede explicarnos por qué no?
- 5) ¿Cree que al contador se le debería capacitar más sobre esta área en el correr de su carrera?
- 6) ¿Qué cambios o transformaciones más importantes en los últimos tiempos ha visualizado usted en el área de las Relaciones Laborales en el Uruguay? (reforma laboral, sindicatos, laudos, convenios, y reforma tributaria)
- 7) ¿Esos cambios modifican su actuación como Contador? ¿En qué?

BIBLIOGRAFÍA

Textos

- Newton Fowler, 1993 Cuestiones Fundamentales de Auditoria, edición Macchi
- Newton Fowler, 2004, Tratado de Auditoria, ediciones La Ley
- Slosse, C.A. y otros, 1990, Auditoria. Un nuevo enfoque empresarial, ediciones Macchi
- Gubba, H., y otros, 2007, Auditoria, Guía para su planificación y ejecución, 1era edición, Mtdco – Uruguay, Central de Impresiones Ltda
- Huer, Notaroverto, F.J., Rodríguez Mascardi, T., 1999, Las Pericias Contables en el Proceso Judicial, 3era edición, Mteo – Uruguay, FCU
- Laporte, R.A., 1993, La profesión de Contador Público, Mtdco – Uruguay
- Il Conferencia Interamericana de contabilidad, "Comité de Ética Profesional", México 16/51
- XXIV Conferencia interamericana de contabilidad, 2001, "Nuevos horizontes para la profesión contable", Uruguay
- Pérez del Castillo, Santiago, 1995 "Manual Práctico de Normas Laborales" octava edición, Mdeo – Uruguay, FCU
- Tomo I y III Cátedra de Relaciones Laborales, edición 2008.
- Cassoni Adriana, 2008, Mecanismos de Fijación de Salarios en Uruguay, Fac.de Ciencias Sociales Univ. de la República
- Com. Inter. sobre educación para el Siglo XXI UNESCO.1996-"La Educación encierra un Tesoro". Madrid. Santillana Ediciones

- Rodríguez, J.M., Cozzano, B., Mazzuchi, G., Las transformaciones en las relaciones laborales, Uruguay 1985-2001, edición 2001, Mdeo – Uruguay
- Diccionario Salvat, edición 1962
- Psicología Social de las Organizaciones- Katz, D. y Kahn, R. L.
- Psicología de la Organización-Vol.I (cuarta edición) Peiró J.M.
- Psicología Social del Trabajo- Argyle, M.
- Apuntes de clases teóricas de Relaciones Laborales
- Werther, Jr. W.B., Davis, K. Administración de personal y Recursos Humanos, 4ta. edición 1995
- Notaro, Jorge y otros; Análisis sectorial de las relaciones laborales: un enfoque y cuatro casos uruguayos Montevideo: UCUDAL, 1997
- Falchetti, Roberto, El contrato de trabajo Montevideo: Universidad, Division Publicaciones, 1975
- Ermida, Oscar, Las relaciones laborales en Uruguay, informe RELASUR, Montevideo: FCU, 1995
- Fernández, Caveda, Alberto, La función de los recursos humanos en tiempos de cambio Barcelona: Gestión 2000, 1998
- Pla, Rodríguez, Americo, El Mercosur y el futuro de las relaciones laborales, en: Derecho Laboral, oct.-dic. 1996.
- Ríos, Estela, y otros, Flexibilidad laboral: análisis comparativo entre el sector público y privado en el Uruguay, Monografía, Fac.de Ciencias Económicas, Montevideo, 2000
- Informe de Seguridad Social, nro.11, editorial Amalio M.Fernandez srl, julio 2007

Páginas Web

- www.mtas.es Diccionario Español en Línea
- www.wordreference.com Diccionario Español en Línea
- www.bps.gub.uy Banco de Previsión Social
- www.mtss.gub.uy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- www.dgi.gub.uy Dirección General Impositiva
- www.ccee.edu.uy Fac. de Ciencias Económicas y Administración
- www.ort.edu.uy Universidad ORT Uruguay
- www.um.edu.uy Universidad de Montevideo
- www.ucu.edu.uy Universidad Católica del Uruguay
- www.deloitte.com.uy Consultora Tea Deloitte
- www.kpmg.com.uy Consultora KPMG
- www.pwc.com.uy Consultora PriceWaterhouse
- www.ccea.com.uy Colegio de Contadores y Economistas del Urug.
- www.feuu.edu.uy Federación de Estudiantes Universitarios deL Urug.
- www.crcba.org.br Conselho Regional de Contabilidade - Brasil.
- www.ibracon.org.br Instituto Brasileiro de Contadores.
- www.cfc.org.br Conselho Federal de Contabilidade - Brasil.
- www.manpower.com.uy Manpower Uruguay

- www.consejo.org.ar Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- www.asamblea.org.uy Asamblea Uruguay
- www.iecon.ccee.edu.uy Instituto de Economía de CCEA
- www.cinterfor.org.uy Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
- www.aprendemas.com Redacción Aprendemas