

Tema 6: Coste y Control de la Mano de Obra.

1.- CONCEPTO DE COSTE DE MANO DE OBRA.....	1
2.- SUELDOS Y SALARIOS. COSTES SALARIALES Y NO SALARIALES.....	1
2.1.- SU CONSIDERACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONTABILIDAD FINANCIERA.	1
2.2.- COSTES SALARIALES.	2
2.3.- COSTES NO SALARIALES.....	4
3.- CARGAS OBLIGATORIAS. DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.	5
3.1.- LAS CONTINGENCIAS Y LOS RÉGIMENES A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	5
3.2.- DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	6
3.3.- TABLAS DE BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES (RÉGIMEN GENERAL).....	7
4.- ESTIMACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CALCULO DEL COSTE DE MANO DE OBRA TEMPORAL.	7

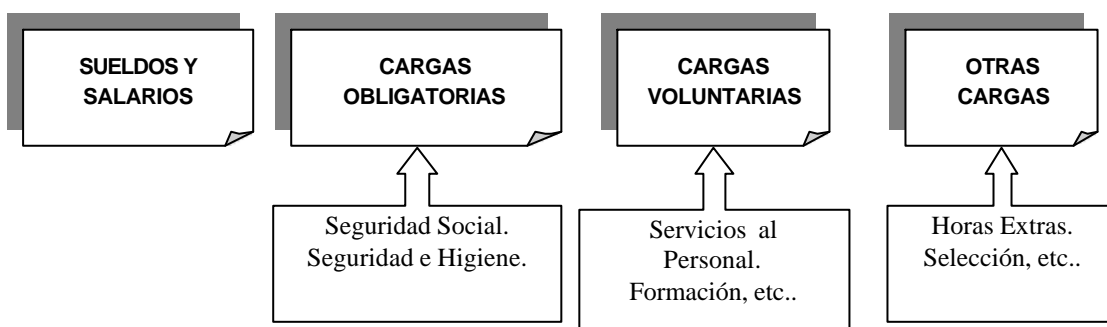
1.- Concepto de coste de mano de obra.

El coste de la mano de obra esta representado por la retribución total del esfuerzo humano aplicado al proceso de producción o servicio que realiza a la empresa.

El problema fundamental que presenta este importante componente del coste radica en que el devengo del gasto y la incidencia del coste no suele corresponderse, así como, tampoco son uniformes la temporalidad en que se efectúa el pago y el montante del mismo.

Motivos: Pagas extras, calendario laboral, ...

Como primera aproximación al concepto de coste de mano de obra podemos distinguir básicamente los siguientes componentes:



2.- Sueldos y Salarios. Costes Salariales y No Salariales.

2.1.- Su consideración desde la perspectiva de la contabilidad financiera.

La contabilidad financiera recoge en sus cuentas del grupo 6 toda una serie de gastos relacionados con el personal de la empresa. En este sentido y como primera aproximación a la estimación del calculo del coste de personal, podemos señalar que el mismo se encuentra configurado por las siguientes partidas:

<u>Código</u>	<u>Descripción</u>
+ (640) Sueldos y salarios.	Remuneraciones fijas y eventuales al personal de la empresa. Se cargará por el importe íntegro de las remuneraciones cuando éstas se devenguen.
+ (641) Indemnizaciones.	Cantidades que se entregan al personal de la empresa para resarcirle de un daño o perjuicio. Ejemplo: indemnizaciones por traslado, suspensión de contrato, cese voluntario del trabajador por incumplimiento del empresario, despido y jubilaciones anticipadas.
+ (642) Seguridad social a cargo de la empresa.	Cuotas de la empresa a favor de la Seguridad Social por las prestaciones que éstos realizan.
+ (643) Aportaciones a sistemas complementarios de pensiones.	Importe de las aportaciones devengadas a planes de pensiones u otro sistema análogo de cobertura de jubilación, invalidez o muerte, en relación con el personal de la empresa.
+ (649) Otros gastos sociales.	Se recogen otros gastos sociales voluntarios u obligatorios a cargo de la empresa. Entre otros: las subvenciones a comedores, escuelas, formación profesional, becas de estudio, primas de contratos de seguros, etc.
- (755) Ingresos por servicios al personal.	En relación de la empresa con sus empleados también pueden generarse ingresos para la primera originados por el uso de comedores, viviendas, etc. Por parte de los empleados, todos estos ingresos por los servicios que la empresa facilita a sus trabajadores se contabilizan en la cuenta.
= TOTAL DE COSTES ESTIMADOS DEL MES	Suma de todos los gastos (cuentas del grupo 6) menos los ingresos (cuentas del grupo 7)

No obstante debemos señalar que esta forma de proceder presenta importantes deficiencias derivadas principalmente de:

- La existencia de pagas extraordinarias implica que en algunos meses los costes sean mas elevados que en otros, es decir falta de correlación de gasto con coste.
- La no uniformidad existente entre el periodo laboral efectivo de los distintos meses (distintos días laborables) junto al periodo de vacaciones, dificulta la estimación del coste de personal.

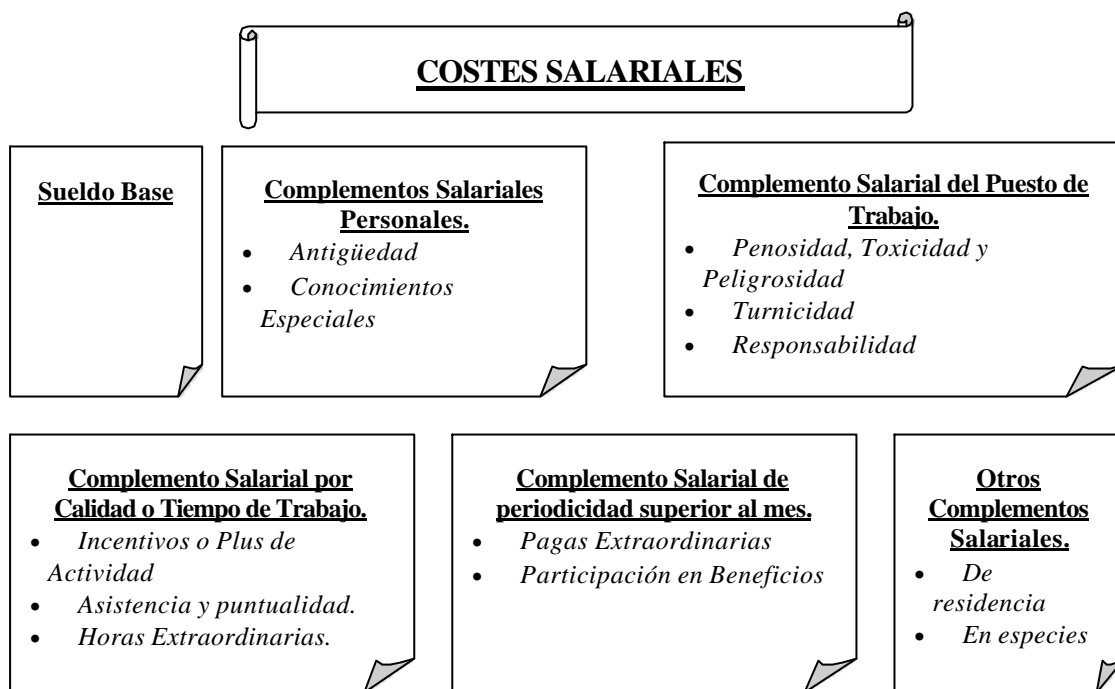
Estos aspectos hacen que el tratamiento de los costes de personal sea considerado como un coste calculado que es necesario estimar, aspectos este que será el objeto principal a estudiar en este tema.

2.2.- Costes Salariales.

Las retribuciones que percibe el personal de la empresa pueden ser clasificadas en Salariales y no Salariales, en función de que la misma tenga o no relación con el desempeño del puesto de trabajo. Así tenemos

- Retribuciones Salariales: Están relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo. Estas retribuciones cotizan a la seguridad social.
- Retribuciones no Salariales: no corresponden a la contraprestación directa de una tarea realizada. No forman parte de la base de cotización a la seguridad social.

De forma esquemática, podemos representar los distintos tipos de retribuciones y sus componentes de la siguiente forma:



1.- Sueldo Base o Salario Mínimo Interprofesional .- Sueldo de contratación por debajo del cual es ilegal trabajar por cuenta de otro.

2.- Complementos Salariales Personales.- Son aquellos que se derivan de las condiciones personales del trabajador.

3.- Complemento Salarial del Puesto de Trabajo.- Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

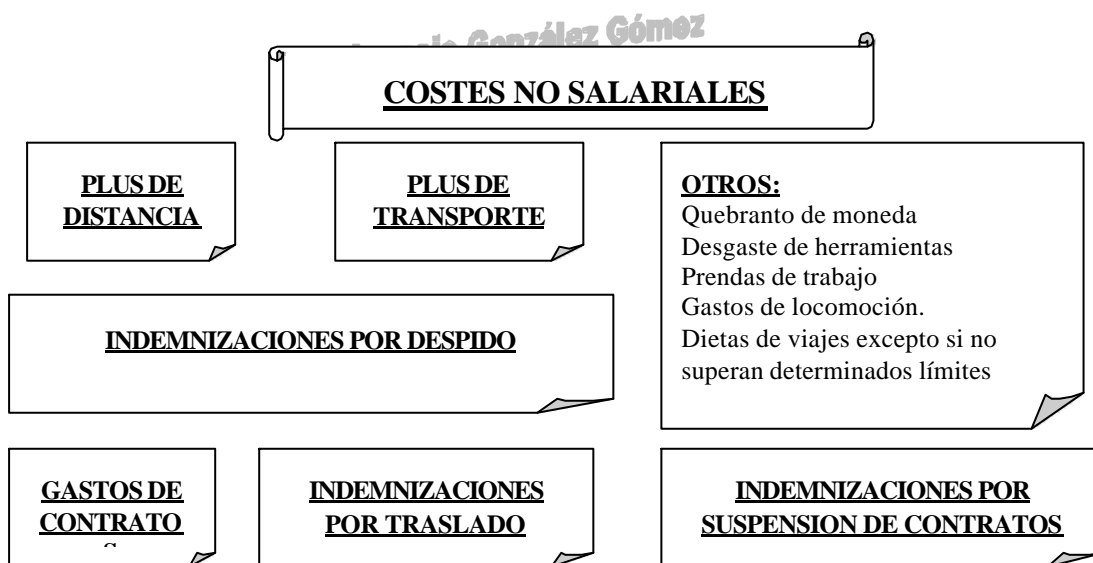
Por tanto tenemos de forma resumida que los costes o retribuciones salariales son:

Retribuciones Salariales

	Código	Anual	Prorrateso Mensual / Importe Mensual
1.- Sueldo Base	A1		A1 (mes)
2.- Complementos Salariales Personales	A2		A2 (mes)
* Antigüedad	1		
* Conocimientos especiales	2		
3.- Complemento Salarial del Puesto de Trabajo	A3		A3 (mes)
* De penosidad, toxicidad y peligrosidad.	3		
* De Turnicidad.	4		
* De Responsabilidad.	5		
* Por nocturnidad.	6		
4.- Complemento Salarial por Calidad o Tiempo de Trabajo	A4		A4 (mes)
* Incentivos:	7		
* Asistencia y puntualidad.	8		
* Horas Extraordinarias.	9		
* Comisiones.	10		
5.- Complemento Salarial de Periodicidad Superior al Mes	A5		A5 (mes)
* Pagas Extraordinarias.	11		
* Participación en Beneficios.	12		
6.- Otros complementos salariales.	A6		A6 (mes)
* De Residencia	13		
* Retribuciones en Especies.	14		
TOTAL BASE DE COTIZACION RETRIBUCIONES SALARIALES		€ A	€ A (mes)

2.3.- Costes No Salariales.

De forma esquemática podemos agrupar los mismos de la siguiente manera:



Por tanto nos encontramos con las siguientes cuantías referentes a los costes o retribuciones no salariales.

Retribuciones No Salariales

1.- Plus de Distancia	B1		B1 (mes)
2.- Plus de Transporte	B2		B2 (mes)
3.- Indemnización por Traslado	B3		B3 (mes)
4.- Gastos de Contrato	B4		B4 (mes)
5.- Indemnización por Suspensión de Contrato	B5		B5 (mes)
6.- Indemnización por Despido	B6		B6 (mes)
7.- Otras Retribuciones no Salariales	B7		B7 (mes)
* Quebranto de moneda	15		
* Desgaste de Herramientas	16		
* Prendas de Trabajo	17		
* Gastos de Locomoción	18		
* Dietas de Viaje ajustadas a los límites establecidos.	19		
TOTAL RETRIBUCIONES NO SALARIALES		€ B	€ B (mes)

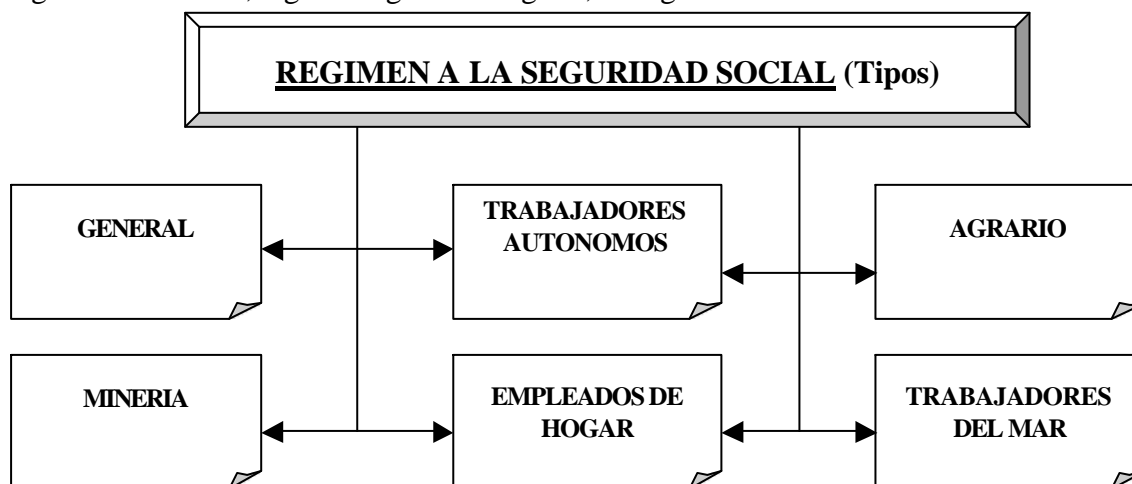
3.- Cargas obligatorias. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social.

3.1.- Las contingencias y los regímenes a la seguridad social.

La necesidad de una protección ante las contingencias por enfermedad, accidente de trabajo, jubilación etc, exige la contribución de la empresa y de los trabajadores al régimen de la seguridad social y por tanto este es un componente más que conforma el coste de la mano de obra. Estas contribuciones que realizan las empresas y los trabajadores a la seguridad social tienen como objetivo cubrir o financiar una serie de contingencias que podemos clasificar en:

- ◆ **Contingencias Comunes:** Pretende cubrir y garantizar la asistencia sanitaria y medicamentos a los trabajadores.
- ◆ **Contingencias profesionales.** Pretenden cubrir las siguientes incidencias laborales.
 - 2.1.- Accidentes de Trabajo (AT).
 - 2.2.- Enfermedades Profesionales (EP).
 - 2.3.- Desempleo (D)
 - 2.4.- Fondo de Garantía Salarial (FGS).
 - 2.5.- Formación Profesional (FP).

La cuantía o porcentaje de aportación de los empresarios y trabajadores para cubrir las contingencias señaladas anteriormente depende del régimen de la seguridad social al que este afecto. En este sentido podemos señalar que los regímenes de contribución a la seguridad social son, según la legislación vigente, los siguientes:



3.2.- Determinación de las bases de cotización a la seguridad social.

Según la legislación vigente y para el caso concreto del régimen general, los coeficientes de cotización para las contingencias son los siguientes:

<u>Concepto</u>	<u>Empresa</u>	<u>Trabajador</u>	<u>Total</u>
Contingencias comunes.	23,6	4,7%	28,30
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales Nota: Las tarifas estan en función de la actividad del trabajador, pudiendo señalar como ejemplo entre el 1,1% para los administrativos y empleados del sector de la construcción entorno al 4,7%. Supongamos un tipo estándar para esta contingencia del 2%. En caso de que el trabajador realice varias funciones se aplicará la tarifa de aquella que conlleve mayor riesgo.	Tarifas R.D. 2930/79 reducidas un 10%. Estándar 2%	No cotiza	
Otras cotizaciones			
Desempleo.....	6,2%	1,6%	7,80
Fondo de Garantía Salarial.....	0,4%	No cotiza	0,40
Formación Profesional.....	0,6%	0,1%	0,70
Cotiz. Adicional horas extraordinarias			
Horas extra fuerza mayor.....	12%	2%	14
Horas extra estructurales y no estructurales que superen las 80 h. Anuales.....	23,6%	4,7%	28,30

Las bases sobre las que se habrán de aplicar los coeficientes señalados anteriormente son las siguientes:

Jose Ignacio González Gómez

Determinación de las Bases de Cotización a la Seguridad Social

Concepto	Base/mes
1.- Base de Cotización por Contingencias Comunes	X1
+ Retribución Salarial Mensual (incluido prorrateo paga extra)	€ A (mes)
- Horas Extras	9
2.- Base de Cotización por Contingencias Profesionales (AT,EP,D,FGS,FP)	X2
+ Retribución Salarial Mensual (incluido horas extras y prorrateo paga extra)	€ A (mes)
3.- Base de Cotización Adicional por Horas Extraordinarias	X3
+ Importe de las Horas Extraordinarias	9

La base de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales también se utiliza para calcular las cotizaciones por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

El Tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a las bases de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social, que se fijan anualmente por ley. El tipo de cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y Fondo de Garantía Salarial, que van a cargo exclusivamente de la empresa.

3.3.- Tablas de Bases Mínimas y Máximas según categorías profesionales (Régimen General).

Pero es necesario cotejar las bases resultantes obtenidas anteriormente con una tabla de máximo y mínimos establecidas legalmente correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador.

Tablas de Bases Mínimas y Máximas según categorías profesionales (Régimen General). 1998
(Fuente Seguridad Social Española)

Base Mensual de Contingencias Comunes (Pts/Mes)

Categoría Profesional	Base Mínima	Base Máxima
1. Ingenieros y Licenciados	118.440	392.700
2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	98.220	392.700
3. Jefes administrativos y de taller	85.410	392.700
4. Ayudantes no titulados	79.380	392.700
5. Oficiales administrativos	79.380	322.230
6. Subalternos	79.380	322.230
7. Auxiliares administrativos	79.380	322.230

Base Diaria de Contingencias Comunes (Pts/Mes)

Categoría Profesional	Base Mínima	Base Máxima
8. Oficiales de 1ª y 2ª	2.646	10.741
9. Oficiales de 3ª y Especialistas	2.646	10.741
10. Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	2.646	10.741
11. Trabajadores menores de 18 años	2.646	10.741

Base Mensual de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Trabajador (Pts/Mes)	Base Mínima	Base Máxima
Trabajadores mayores o menores de 18 años	79.380	392.700

Según la ley, para determinar las bases de cotización correspondientes a cada mes por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales además de las de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional se aplicarán los mismos procedimientos que los contingencias comunes limitándose a los coeficientes máximos y mínimos del cuadro anterior.

4.- Estimación del tiempo de trabajo y calculo del coste de mano de obra temporal.

Para determinar el importe de la mano de obra a incorporar a los costes, a medida que los productos se van fabricando, podemos operar de varias maneras, por ejemplo:

- a) Días de trabajo en un año: consultamos el calendario laboral y el convenio colectivo, por ejemplo:

Días naturales en el año	365
Domingos	52
Fiestas no recuperables	8
Vacaciones retribuidas	25
Permisos (promedio)	3
Imprevistos (huelgas, enfermedad)	12
	<u>-100</u>
Días de trabajo	265

b) Desembolso anual (por ejemplo, por cada categoría):

<u>Sueldo anual, jornada laboral 8 h/día</u>	
30.000 u.m x 12 meses	360.000 u.m
<u>Gratificaciones:</u>	
dos pagas extra	60.000 um
<u>Pluses:</u>	
Promedio de antigüedad = 10%	36.000 um
<u>Primas diversas:</u>	
Promedio= 5%	18.000 um
<u>Cargas sociales:</u>	
Promedio	70.000 um
<u>Otros conceptos</u>	
Promedio	26.000 um
Total Anual	<u>570.000 um</u>

c) Coste por hora trabajada (k): se obtiene dividiendo el importe anual entre el número de horas trabajadas ($265/8 = 2.120$):

$K = 570.000 / 2120 = 268,87$ u.m, lo que se supone que cada hora de presencia de esta categoría profesional cuesta a la empresa 268, 87 u.m.

Jose Ignacio González Gómez