



# Los costes de personal

*Valoración, gestión y control*

---

Jose Ignacio González Gómez

Departamento de Economía, Contabilidad y Finanzas - Universidad de La Laguna

[www.jggomez.eu](http://www.jggomez.eu)

**Versión 2.0**

## INDICE

1	Concepto y relevancia del coste de personal.....	1
1.1	Concepto de coste de personal.....	1
1.2	Relevancia de los costes de personal.....	1
1.3	Los costes de personal en las estadísticas oficiales.....	1
2	Estudio de los componentes del coste personal.....	3
2.1	Aspectos generales de la problemática relacionada con la valoración del coste del factor trabajo.....	3
2.1.1	El problema del devengo y del pago en el factor trabajo.....	3
2.1.2	Su consideración como coste calculado o estimado.....	4
2.2	Determinación de los componentes del coste salarial.....	5
2.3	El componente Sueldos y Salarios.....	6
2.3.1	Introducción.....	6
2.3.2	Sueldos y Salarios, retribución salarial.....	6
2.3.3	Sueldos y Salarios, retribuciones no salariales.....	9
2.4	Cargas obligatorias, contingencias comunes y profesionales. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social.....	10
2.4.1	Las contingencias y los regímenes a la seguridad social.....	10
2.4.2	Determinación de las bases de cotización a la seguridad social.....	11
2.4.3	Tablas de Bases Mínimas y Máximas según categorías profesionales (Régimen General) 12	
2.4.4	Normalización y aplicación de los coeficientes.....	13
2.5	Resumen de conceptos relacionados con la seguridad social.....	13
2.5.1	Salario bruto y salario neto.....	13
2.5.2	Deducciones por Seguridad Social.....	14
2.5.3	Contingencias comunes.....	14
2.5.4	Desempleo.....	15

2.5.5	<i>Formación</i> .....	15
2.5.6	<i>IRPF</i> .....	15
2.6	<i>Caso 1</i> .....	15
2.7	<i>Caso 2</i> .....	16
3	El calendario laboral y determinación del coste hora de salario .....	18
4	Control del factor trabajo. Evaluación de la productividad.....	20
4.1	<i>Determinación y control de los tiempos de trabajo</i> .....	20
4.1.1	<i>Objetivo del estudio de los tiempos de trabajo</i> .....	20
4.1.2	<i>Tipos de tiempo de trabajo y medición de la productividad del tiempo de trabajo.</i> 20	
4.2	<i>Documentos relacionados con la valoración y control de tiempos del factor trabajo</i> 21	
4.3	<i>Evaluación de la productividad y rendimiento de la mano de obra</i> .....	21
4.4	<i>Caso General del Departamento de Fabricación</i> .....	22
4.5	<i>Tecnología aplicada al control y gestión de la mano de obra</i> .....	23
5	La asignación del coste de personal al producto o servicio.....	24
5.1	<i>Clasificación en Coste Directo, Indirecto o Semidirecto</i> .....	24
5.2	<i>Aislamiento del componente de subactividad del factor trabajo</i> .....	24

# 1 Concepto y relevancia del coste de personal

## 1.1 Concepto de coste de personal

Una aproximación al concepto de costes de personal es la definición que del mismo hacen los profesores Mallo, Mir y Requena según los cuales el coste de la mano de obra está representado por la retribución total del esfuerzo humano aplicado al proceso de producción o servicio que realiza a la empresa.

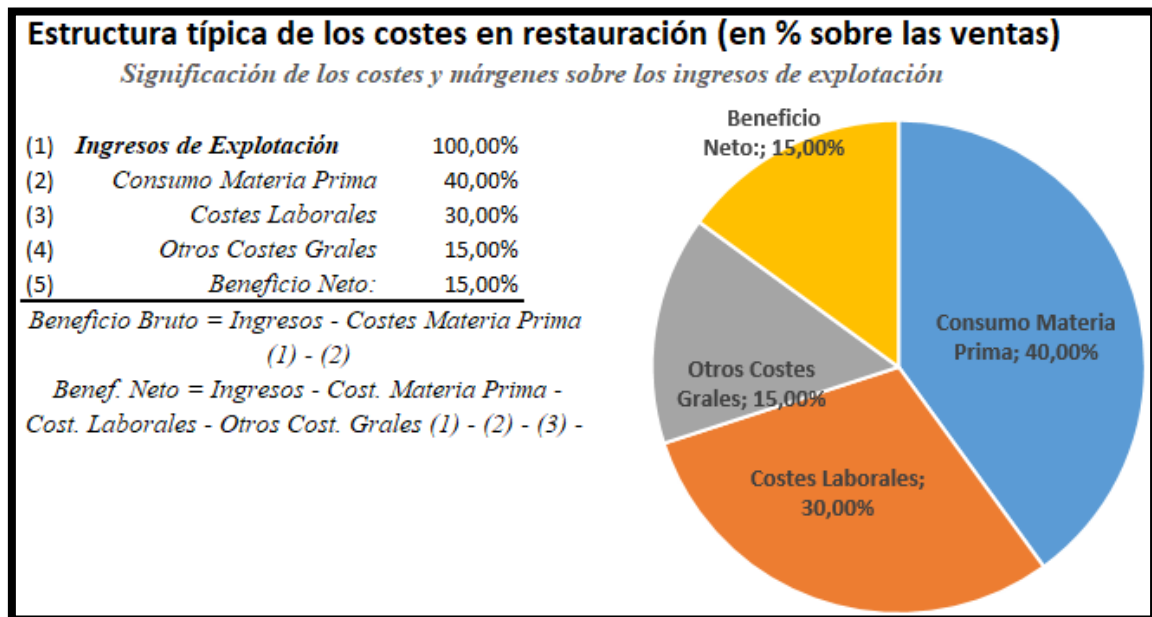
Este tipo de costes ha tenido y tiene en muchas empresas una relevancia de primer orden por su importante peso en la estructura general de costes en los costes generales y es precisamente por este motivo por el que consideramos necesario profundizar en el tratamiento exhaustivo de este componente.

La función principal de la Contabilidad de Costes y Gestión respecto al factor de costes mano de obra se podría sintetizar en tres aspectos fundamentales como son:

- Valoración del consumo realizado del citado factor trabajo.
- Asignar el factor a los objetos del coste.
- Valoración de su eficacia y eficiencia.

## 1.2 Relevancia de los costes de personal

En muchos sectores los costes de personal adquieren una relevancia de primer orden, así por ejemplo podemos ver como en restauración estos representan el 30% del volumen de facturación.



Igualmente, y según diversos estudios relacionadas con las empresas del sector hotelero la significación de este concepto alcanza aproximadamente un 36% del volumen de facturación.

## 1.3 Los costes de personal en las estadísticas oficiales

La relevancia cuantitativa de este concepto ha llevado a la necesidad de contar con estadísticas oficiales para estimar su valor así como su evolución por su especial incidencia en la economía general de un país o región.

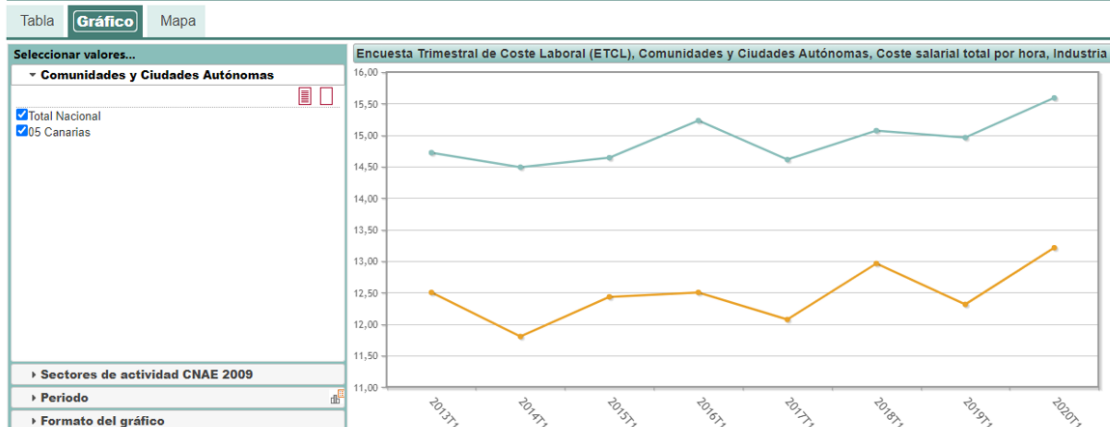
Desde el INE (Instituto Nacional de Estadística) contamos con todo un conjunto de fuentes de datos relacionadas con el mercado laboral y en concreto con los salarios y costes laborales accediendo a diversos informes y encuestas ([enlace 1](#) - [enlace 2](#))

Mercado laboral	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Actividad, ocupación y paro</li> <li>▼ Salarios y costes laborales</li> </ul>	
Operaciones estadísticas que el INE elabora de forma periódica	Últimos datos
Encuesta trimestral de coste laboral	Trimestre 2/2020
Índice de coste laboral armonizado	Trimestre 2/2020
Índice de precios del trabajo	Año 2017
Encuesta anual de coste laboral	Año 2019
Encuestas de estructura salarial	Encuesta cuatrienal 2018
El salario de las personas con discapacidad	Año 2017
Operaciones estadísticas sin periodicidad establecida o que el INE ha dejado de elaborar	Últimos datos
Encuesta de salarios en la industria y los servicios	Trimestre 4/2000
Operaciones elaboradas por otros organismos del sistema estadístico nacional	
Salarios e Índices Agrarios Medios Nacionales Mensuales y Anuales	
Estadística de Ventas, Empleo y Salarios en las Grandes Empresas	
Estadística de Retribuciones del Sector Público Administrativo de la A.G.F.	

Por ejemplo, disponemos entre otros, de la encuesta trimestral de coste laboral pudiendo analizar entre otros el indicador básico de coste laboral por hora efectiva de trabajo tanto en el ámbito nacional como de comunidades autónomas lo que nos permite un mejor conocimiento del tiempo trabajado y no trabajado, de su estructura, así como de su evolución a corto plazo.

The screenshot shows the INE (Instituto Nacional de Estadística) website interface. It includes the INE logo, navigation tabs for 'Últimos datos', 'Resultados', and 'Metodología', and a list of series. A red arrow points to the selected series: '2.2 Costes laborales por hora efectiva de trabajo'.

	Coste salarial total por hora							
	2020T1	2019T1	2018T1	2017T1	2016T1	2015T1	2014T1	2013T1
<b>Total Nacional</b>								
Industria	15,59 <sup>1</sup>	14,96 <sup>1</sup>	15,07 <sup>1</sup>	14,61 <sup>1</sup>	15,23 <sup>1</sup>	14,64 <sup>1</sup>	14,49 <sup>1</sup>	14,72 <sup>1</sup>
Construcción	11,94 <sup>1</sup>	11,55 <sup>1</sup>	11,73 <sup>1</sup>	11,27 <sup>1</sup>	11,96 <sup>1</sup>	11,70 <sup>1</sup>	11,67 <sup>1</sup>	12,00 <sup>1</sup>
Servicios	14,71 <sup>1</sup>	14,00 <sup>1</sup>	14,01 <sup>1</sup>	13,44 <sup>1</sup>	14,07 <sup>1</sup>	13,61 <sup>1</sup>	13,28 <sup>1</sup>	13,53 <sup>1</sup>
<b>05 Canarias</b>								
Industria	13,21 <sup>1</sup>	12,31 <sup>1</sup>	12,96 <sup>1</sup>	12,07 <sup>1</sup>	12,50 <sup>1</sup>	12,43 <sup>1</sup>	11,80 <sup>1</sup>	12,50 <sup>1</sup>
Construcción	10,55 <sup>1</sup>	10,40 <sup>1</sup>	10,68 <sup>1</sup>	10,12 <sup>1</sup>	10,58 <sup>1</sup>	10,62 <sup>1</sup>	10,09 <sup>1</sup>	9,39 <sup>1</sup>
Servicios	12,35 <sup>1</sup>	11,63 <sup>1</sup>	11,59 <sup>1</sup>	11,11 <sup>1</sup>	11,76 <sup>1</sup>	11,60 <sup>1</sup>	11,47 <sup>1</sup>	11,41 <sup>1</sup>



## 2 Estudio de los componentes del coste personal

### 2.1 Aspectos generales de la problemática relacionada con la valoración del coste del factor trabajo.

#### 2.1.1 El problema del devengo y del pago en el factor trabajo

La contabilidad financiera siguiendo el plan general de contabilidad español recoge en sus cuentas del grupo 6 toda una serie de gastos relacionados con el personal de la empresa, en concreto las cuentas asociadas con este concepto de costes son las siguientes:

<b>Código</b>	<b>Descripción</b>
<b>+ (640) Sueldos y salarios.</b>	Remuneraciones fijas y eventuales al personal de la empresa. Se cargará por el importe íntegro de las remuneraciones cuando éstas se devenguen.
<b>+ (641) Indemnizaciones.</b>	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.
<b>+ (642) Seguridad social a cargo de la empresa.</b>	Cuotas de la empresa a favor de la Seguridad Social por las prestaciones que éstos realizan.
<b>+ (643) Aportaciones a sistemas complementarios de pensiones.</b>	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.
<b>+ (649) Otros gastos sociales.</b>	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.
<b>- (755) Ingresos por servicios al personal.</b>	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.
<b>= TOTAL DE COSTES ESTIMADOS DEL MES</b>	Suma de todos los gastos (cuentas del grupo 6) menos los ingresos (cuentas del grupo 7)

Así pues y desde la perspectiva de la contabilidad financiera el coste de la empresa por trabajador será la suma de la cuenta sueldos y salarios (640) y la cuenta seguridad social a cargo de la empresa (642) además de todos los costes derivados del servicio al personal de la empresa como son economatos, comedores, guarderías etc... recogidos todos ellos en la cuenta (649) Otros gastos sociales. Además como costes de personal deberíamos incorporar las aportaciones a sistemas complementarios de pensiones (643). De los cuales debemos deducir los ingresos o aportaciones que los empleados hacen para sufragar generalmente de forma parcial los citados costes y que recoge la cuenta (755) Ingresos por servicios al personal.

Para ver con mayor nitidez el problema planteado supongamos el caso de la empresa Hotel Villa cuenta con 25 empleados y según el departamento de contabilidad, la nómina de los meses de mayo y junio es la siguiente:

	<u>Mayo</u>	<u>Julio</u>	<u>Difere (%)</u>
25 = Total de trabajadores			
640 Sueldos y Salarios	4,000,000 um	5,600,000 um	40.0%
641 Indemnizaciones	100,000 um	100,000 um	0.0%
642 Seguridad Social Empresa	1,200,000 um	1,680,000 um	40.0%
643 Planes de Pensiones	400,000 um	400,000 um	0.0%
649 Otros Gastos Sociales	800,000 um	800,000 um	0.0%
755 Ingresos por Servicios al Personal	200,000 um	200,000 um	0.0%
<b>Total de Gastos.....</b>	<b>6,700,000 um</b>	<b>8,780,000 um</b>	<b>31.0%</b>
21 Días =Días laborales del mes, Coste Día =	319,047.62 um	418,095.24 um	31.0%
4,200 Horas =Horas laborales del mes, Coste Hora =	1,595.2 um/hr	2,090.5 um/hr	31.0%

De los datos anteriores se desprende que si consideramos el coste de mano de obra según contabilidad financiera se producen serias diferencias entre los meses de mayo y junio. Es decir tomando en consideración que los días laborales en los citados meses son los mismos, 21 días y que la jornada laboral es de 8 horas lo que implica que las horas disponibles por el personal de la empresa ascienden a 4.200 horas para los dos meses, los costes en términos de hora/día son notablemente diferentes, debido fundamentalmente en este caso a la existencia de pagas extras.

A través del ejemplo anteriormente expuesto hemos intentado poner de manifiesto la problemática relacionada con la valoración del coste de personal y más concretamente con el problema asociado al devengo. En esta línea queremos poner también de manifiesto cómo en muchos convenios colectivos existe la obligatoriedad del pago de varias pagas extraordinarias al año (banca cuatro al año en general, administración pública dos al año, etc.) lo que implica que el coste no se corresponda con el gasto en el citado concepto.

También debemos señalar como el calendario laboral es diferente según las comunidades autónomas y las empresas y sectores económicos, junto al periodo de vacaciones. Ello hace que, de no realizarse el cómputo de esta clase de costes convenientemente y practicar una adecuada periodificación del mismo, quedaría distorsionada la correcta aplicación del montante anual soportado por la empresa.

Estas y otras consideraciones que posteriormente se pondrán de relieve, justifica la necesidad de llevar a cabo un tratamiento consecuente y lógico del factor de mano de obra a efectos de una adecuada delimitación de sus magnitudes, gasto, pago y coste, y el cómputo de la incidencia real de este último que deba ser considerada en cada caso.

### 2.1.2 *Su consideración como coste calculado o estimado*

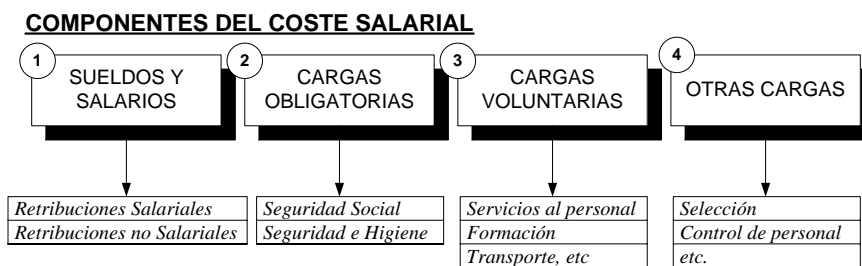
La complejidad del cálculo del coste de personal y la necesidad de una rápida disponibilidad para la valoración de los costes de producción de los distintos productos o servicios hace necesario que en la mayoría de empresas este importante componente del coste sea estimado en base a los datos anuales previstos y el calendario laboral pactado de forma que en cualquier momento se conozca de forma más o menos correcta el coste hora por el citado concepto.

Este coste hora estimado puede ser individual, por categorías profesionales, departamentos, etc. Evidentemente habrá que analizar las desviaciones que se puedan producir entre la estimación del coste y su valor real e intentar corregir las mismas.

Pero tanto para la estimación como para el cálculo del valor real de este importante componente del coste es necesario conocer los distintos apartados de su composición, aspecto este que pasaremos a estudiar a continuación.

## 2.2 Determinación de los componentes del coste salarial

Tanto en el proceso de valoración real como de estimación del coste de la mano de obra podemos distinguir los siguientes componentes:



$$\text{Coste Salarial} = 1 + 2 + 3 + 4$$

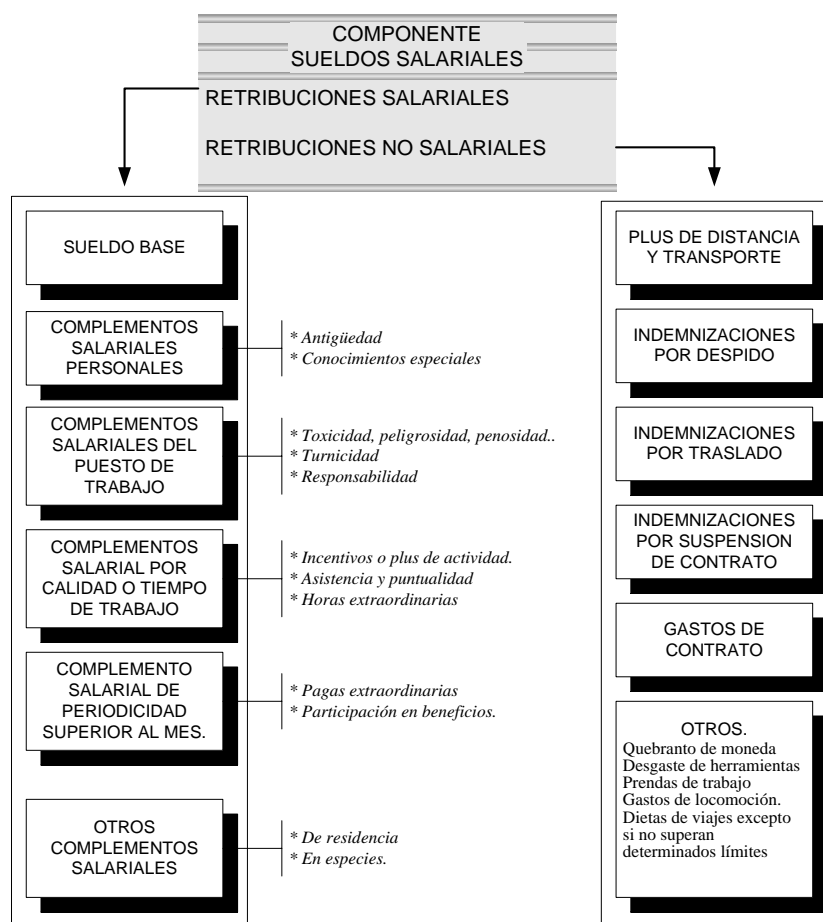
Esquema 1

El coste salarial anual de los trabajadores de una empresa estará configurado por la suma de sus sueldos y salarios, las cargas obligatorias y voluntarias y otras prestaciones sociales. Este coste salarial anual estimado debe ser prorrateado a los días laborables efectivos que hay en el año lo cual exige una nueva estimación de los mismos.

Para su correcta estimación debemos considerar los aspectos de la legislación que afectan a los mismos y que pasaremos a estudiar a continuación.

## 2.3 El componente Sueldos y Salarios

### 2.3.1 Introducción



Esquema 2

En este sentido y respecto al componente sueldos y salarios, debemos destacar que las retribuciones que percibe el personal de la empresa pueden ser clasificado 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.

### 2.3.2 Sueldos y Salarios, retribución salarial

Tal y como hemos manifestado, las retribuciones salariales están relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo. Estas retribuciones cotizan a la seguridad social.



1. **Sueldo Base o Salario Mínimo Interprofesional.**- Sueldo de contratación por debajo del cual es ilegal trabajar por cuenta de otro. Esta corresponde fijar al Gobierno. Para su fijación, normalmente son consultadas las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas
2. **Complementos Salariales Personales.**- Son aquellas que se derivan de las condiciones personales del trabajador y pueden ser por:
  - **Antigüedad.**- Se justifica porque en muchos puestos de trabajo, la experiencia de los trabajadores aumenta con cada año de servicio, por lo que se incrementa la productividad. Su cuantía viene determinada en el convenio colectivo, las ordenanzas y reglamentos correspondientes además de su periodicidad, es decir cada cuánto tiempo se devenga una nueva cantidad (bienios, trienios, quinquenios, etc). Legalmente los límites máximos de incremento por antigüedad, se calculara sobre el salario base..
  - **Conocimientos especiales.**- Es un complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve de su conocimiento, por ejemplo de informática o de idiomas sin ser este requerido para ejercer su función. Evidentemente este complemento no existe, cuando la relación laboral se fundamenta en esos conocimientos y quedando por tanto englobada en el concepto de salario base.
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.
  - **De penosidad, toxicidad y peligrosidad.** Para su aplicación es necesario que este previsto el mismo en el convenio colectivo o bien que la Autoridad Laboral así los estime conveniente. Este plus se percibe mientras se desempeña un puesto de trabajo en el que concurra una de estas circunstancias y por tanto normalmente no tiene carácter consolidable. Lo usual es que se cobre un tanto por ciento sobre el salario base.
  - **De Turnicidad.** Pretende compensar la incomodidad derivada del trabajo en turnos rotatorios.
  - **De Responsabilidad.** Depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional y no tiene carácter consolidable.
  - **Por nocturnidad.** Son las horas trabajadas entre diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por naturaleza.
4. **Complemento Salarial por Calidad o Tiempo de Trabajo.**-
  - **Incentivos o Plus de Actividad:** Si a los trabajadores se les exige un rendimiento superior al considerado como usual, podrán reclamar un ingreso económico superior al establecido para el salario a tiempo.
  - **Asistencia y puntualidad.** Remuneran la puntualidad y la falta de no asistencia.
  - **Horas Extraordinarias.** Es cada hora que se trabaja superior a lo establecido en convenio o jornada ordinaria. Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo. A efectos de cotización se dividen en dos clases:
    - **Estructurales:** son aquellas que se pactan como tales o estan ocasionadas por fuerza mayor (pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, cambios de turno, ausencias imprevistas, etc...). Son obligatorias su realización. El nº máximo de horas

extraordinarias al año será de ochenta por cada trabajador. Este último límite no se aplicará si se realiza para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

- **No Estructurales:** Son todas las demás. Son obligatorias.
  - **Comisiones.** Viene regulada por el Estatuto de los Trabajadores. Es una retribución constituida en todo o en parte, por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador.
- 5. Complemento Salarial de Periodicidad Superior al Mes.-**
- **Pagas Extraordinarias.** El Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador tiene al menos derecho a dos pagas extraordinarias al año. Estas se fijarán por convenio colectivo, de no existir tal fijación, el importe de cada una de ellas no podrá ser inferior a 21 días de salario. Si se acuerda en convenio se podrán prorratear mensualmente.
  - **Participación en Beneficios.** A menos que el convenio colectivo lo recoja expresamente, esta gratificación no implica ningún derecho a participar en los beneficios futuros de la empresa.
- 6. Otros complementos salariales.-**
- **De residencia.** Por el trabajo prestado en un lugar distinto en donde el trabajador establezca o haya establecido su residencia.
  - **Retribuciones en Especies.** Son aquellas retribuciones percibidas por el trabajador en bienes distintos al dinero que no guardan relación con el trabajo realizado. Son un componente de los costes no salariales, al que la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas dedica un minucioso tratamiento. Con carácter orientativo, la normativa fiscal establece una enumeración de lo que son y no son retribuciones en especies sujetas al impuesto. En esta línea podemos considerar:
    - Retribuciones es Especies sometidas al IRPF: Vacaciones pagadas por la empresa, Becas de estudios para empleados, Aportaciones a planes de pensiones, Vivienda gratuita, Primas de seguros de vida, matrícula gratuita para funcionarios, préstamos a bajo interés, etc..
    - Retribuciones en Especies no sometidas al IRPF: Gastos de formación (incluyendo gastos de estancia y manutención), Bienes de la sociedad destinados a servicios sociales, Productos rebajados en cantidad, comedor y economatos, Transporte del personal, instalaciones deportivas, etc

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

## Retribuciones Salariales

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

## 2.3.3 Sueldos y Salarios, retribuciones no salariales

Recordemos que las retribuciones no salariales son aquellas que no se corresponden a la contraprestación directa de una tarea realizada. No forman parte de la base de cotización a la seguridad social.

1. **Plus de Distancia.** Es aquella cantidad que recibe el trabajador cuando el centro de trabajo se halla a más de dos kilómetros del casco urbano de su localidad de residencia y deba acudir a dicho centro sin medio de transporte facilitado por la empresa.
2. **Plus de Transporte.** Se trata de aquella cantidad percibida por el trabajador por el incremento de las tarifas de los transportes urbanos o servicios de cercanías, siempre que viva a más de un kilómetro del centro de trabajo.
3. **Gastos de Contrato.** Salvo pacto en contrario, los gastos que ocasione la celebración del contrato de trabajo los pagará el empresario. Si este último exigiese previamente a un trabajador que se desplazase para ser seleccionado, aquél deberá suplirle los gastos hechos justificadamente a tal efecto, incluso cuando el contrato no llegue a celebrarse.
4. **Indemnizaciones por Traslado.** Todo trabajador trasladado a población distinta a la de su residencia habitual puede optar por:
  - El traslado, recibiendo la compensación de gastos que comprenderá tanto los propios como los de los familiares a su cargo, en los términos en que convengan las partes, no pudiendo ser inferiores a los que establezca el convenio.
  - La extinción del contrato, por lo que le corresponderá al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
5. **Indemnizaciones por Suspensión de Contratos.** Con carácter general la suspensión del contrato de trabajo no supone una indemnización, no obstante en algunos supuestos como el de crisis de la empresa, el empresario puede asumir la entrega de determinadas cantidades, que tendrán el carácter de indemnización por este concepto.

6. **Indemnizaciones por Despido.** El Estatuto de los Trabajadores regulan las causas de despido.
7. **Otras Costes No Salariales.** Entre estas queremos destacar:
- Por quebranto de moneda. Se deriva del manejo frecuente y abundante de tesorería.
  - Por desgaste de herramientas. Cuando las herramientas y útiles sean propiedad de los trabajadores, este plus intenta compensar el desgaste que sufren sus herramientas.
  - Por prendas de trabajo. Se trata de un suplido para que los trabajadores adquieran sus propias prendas de trabajo.
  - Por Gastos de Locomoción. Son aquellos gastos de los que se resarce al trabajador por los desplazamientos que realiza a causa de su trabajo y por orden de la empresa.
  - Dietas de Viajes. Se trata de una retribución irregular que compensa de los gastos de desplazamientos por necesidad de trabajo fuera de su residencia habitual. El importe de este complemento suele fijarse en convenio colectivo.

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)

## 2.4 Cargas obligatorias, contingencias comunes y profesionales. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social

### 2.4.1 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.** Pretende 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:

TIPOS DE REGIMEN A LA SEGURIDAD SOCIAL
GENERAL
TRABAJADORES AUTONOMOS
AGRARIOS
MINERIA
TRABAJADORES DEL MAR
EMPLEADAS DE HOGAR

Esquema 3

Sin intentar profundizar en cada uno de los diferentes regímenes, si por el contrario aplicaremos el régimen general de contribución a la seguridad social con el fin de estimar el coste empresarial derivado del personal a su cargo y que como ya hemos comentado forma parte del coste de la mano de obra.

Señalar simplemente al respecto que están obligatoriamente incluidos en el Régimen General las personas mayores de 16 años y extranjeros que residan o se encuentren actualmente en España, siempre que concurra en ellos la condición de trabajadores por cuenta ajena, en las distintas ramas de la actividad económica, incluidos los que lo sean a domicilio y comprendidos los eventuales de temporada o fijos, incluso de trabajo discontinuo, sea cual fuere la categoría profesional y la forma y cuantía de la remuneración que perciban.

#### 2.4.2 Determinación de las bases de cotización a la seguridad social

Para determinar las bases de cotización a la seguridad social según el régimen general debemos tener en cuenta, según la legislación vigente, las siguientes contingencias que se han de cubrir:

- Para Contingencias Comunes (asistencia sanitaria y medicamentos).
- Para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Incapacidad laboral transitoria, Invalidez, Muerte y Supervivencia).
- Otras cotizaciones y contingencias.
  - Desempleo.
  - Fondo de Garantía Salarial.
  - Formación Profesional.
- Cotización adicional por horas extraordinarias.
  - Horas Estructurales.
  - Horas No Estructurales.

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>
<b>Contingencias comunes.</b>	23,6	4,7%	28,30
<b>Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</b>	Tarifas R.D. 2930/79 reducidas un 10%.	No cotiza	

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.	Estándar 2%		
<b>Otras cotizaciones</b>			
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
<b>Cotiz. Adicional horas extraordinarias</b>			
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:

#### Determinación de las Bases de Cotización a la Seguridad Social

Concepto	Base/mes
<b>1.- Base de Cotización por Contingencias Comunes</b>	<b>X1</b>
+ Retribución Salarial Mensual (incluido prorata paga extra)	$\varepsilon A$ (mes)
- Horas Extras	9
<b>2.- Base de Cotización por Contingencias Profesionales (AT,EP,D,FGS,FP)</b>	<b>X2</b>
+ Retribución Salarial Mensual (incluido horas extras y prorata paga extra)	$\varepsilon A$ (mes)
<b>3.- Base de Cotización Adicional por Horas Extraordinarias</b>	<b>X3</b>
+ 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.

De los datos expuestos anteriormente podemos aproximar o estimar la contribución que corresponde hacer a la empresa para cubrir las contingencias anteriores es de aproximadamente un 32,8% que se aplicará sobre el total de retribuciones salariales prorrateadas mensualmente.

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:

#### 2.4.3 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 establecida legalmente correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador.

<b>Tablas de Bases Mínimas y Máximas según categorías profesionales (Régimen General). 1998</b> (Fuente Seguridad Social Española)		
<b><u>Base Mensual de Contingencias Comunes (Pts/Mes)</u></b>		
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
<b><u>Base Diaria de Contingencias Comunes (Pts/Mes)</u></b>		
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
<b><u>Base Mensual de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.</u></b>		
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.

#### **2.4.4 Normalización y aplicación de los coeficientes**

En el caso de que la remuneración que corresponda al trabajador tenga el carácter mensual, el importe de la base mensual de cotización se normalizará ajustándolo al múltiplo de 3.000 más próximo.

No procederá la normalización cuando el importe de la base de cotización coincida con la base mínima o máxima. De esta forma a la base normalizada se aplicarán los coeficientes estipulados de contribución de la empresa y del trabajador.

Así la suma total de los coeficientes de aportación de la empresa dará lugar al coste de la seguridad social de la empresa.

### **2.5 Resumen de conceptos relacionados con la seguridad social**

#### **2.5.1 Salario bruto y salario neto**

Las percepciones del trabajador constituyen su retribución bruta. Pueden ser salariales (como el salario base, las horas extraordinarias, y algunos pluses) o extrasalariales (como las indemnizaciones). El total devengado coincide con el salario bruto. A partir de éste se restan una serie de conceptos para obtener el salario neto o retribución líquida.

Es decir, **de lo que la empresa tiene que pagar a su empleado (salario bruto), se descuentan las cotizaciones a la Seguridad Social y la retención**



por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), de manera que el trabajador percibe su nómina en el banco una vez descontados estos conceptos.

Salario neto (líquido a percibir) = Salario bruto (total devengado) – Cargas Obligatorias del trabajador – IRPF

Sobre la Base de Cotización	Empresa Estimado ±	Trabajador Estimado ±
N1 Contingencias Comunes	23,50 % ~ 25,50 %	4,50 % ~ 5,50 %
N2 Desempleo	5,50 % ~ 7,00 %	1,50 % ~ 1,70 %
N3 Formación y otros	0,50 % ~ 0,70 %	0,10 % ~ 0,50 %

**Total Devengado o Salario Bruto:** Retribuciones Salariales + No Salariales

**Base de Cotización:** Retribuciones Salariales y Prorratas de Pagas Extras.

**Salario neto (líquido a percibir)** = Salario bruto (total devengado) - Pagas Extras **No Prorrateadas** – Cargas Obligatorias del trabajador - IRPF

Sobre la Base de Cotización	Empresa Estimado ±	Trabajador Estimado ±
N1 Contingencias Comunes	23,50 % ~ 25,50 %	4,50 % ~ 5,50 %
N2 Desempleo	5,50 % ~ 7,00 %	1,50 % ~ 1,70 %
N3 Formación y otros	0,50 % ~ 0,70 %	0,10 % ~ 0,50 %

### 2.5.2 Deducciones por Seguridad Social

**Seguridad Social:** los porcentajes se calculan sobre la base de cotización

### 2.5.3 Contingencias comunes

El trabajador paga un **4,70%** por contingencias comunes, que incluyen la incapacidad laboral temporal por enfermedad común y accidentes no laborales, **prestaciones de jubilación**, protección a la familia, prestaciones farmacéuticas, asistencia sanitaria, etc. Por su parte, la empresa paga un 23,60% por este concepto.

El destino de esta cotización es facilitar cobertura a situaciones de necesidad que tengan su origen en enfermedad común y accidente no laboral, jubilación, incapacidad muerte y supervivencia, protección a la familia, prestaciones farmacéuticas, asistencia sanitaria, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.



### 2.5.4 Desempleo

Para cubrir el desempleo en el futuro. Esta cotización destina el importe a proteger la situación de desempleo en que pueda encontrarse el trabajador.

**Además, paga entre un 1,55% y un 1,60% como cotización para cubrir una posible situación de desempleo** en el futuro (la empresa abona entre un 5,50% y un 6,70%).

### 2.5.5 Formación

**También se descuenta un 0,10% por formación profesional** (la empresa paga un 0,60%). La cuota que se recauda por este concepto se dedica a la formación, reciclaje, recalificación y reclasificaciones profesionales.

### 2.5.6 IRPF

Al empleado se le retienen mensualmente unas cantidades a cuenta de lo que va a tener que pagar en la declaración de la renta cuando la haga al año siguiente. El porcentaje retenido depende de los ingresos del trabajador y de las circunstancias personales (estado civil, número de hijos a su cargo, si se abonan pensiones compensatorias en favor de cónyuge o anualidades por alimentos en favor de los hijos...).

## 2.6 Caso 1

D. Antonio Pérez Luis, trabajador del Hotel Mar, S.A, lleva siete años en la plantilla de la empresa como oficial administrativo y sus retribuciones prorrateadas mensualmente según convenio son:

Concepto según Convenio	Importe Mes
Sueldo Base	82,000
Antigüedad: 4% por trienio 4%	?
Horas Estructurales	18,000
Plus de Desplazamiento	3,000
Plus de Actividad	7,000
Quebranto de moneda	15,000
Pagas extras/año (2) cada una igual a sueldo base + antigüedad	?

Se pide estimar el coste mensual del trabajador para la empresa.

### **SOLUCION**

Solucionaremos el ejercicio mediante una serie de pasos, así en primer lugar vamos a determinar los conceptos que faltan por cuantificar y la clasificación de los mismos en costes salariales y no salariales. En segundo lugar determinaremos las bases de cotización a la seguridad social. El tercer y último paso es el normalización de la base y cálculo de la contribución de la empresa a la seguridad social por trabajador.

**1º Paso: Valoración de los conceptos que faltan y su clasificación**

Concepto según Convenio	Antigüedad= 7 Años 2 Trienios Importe Mes	C.Salarial / No Salarial
Sueldo Base	82,000	CS
Antigüedad: 4% por trienio	4% 6,560	CS
Horas Estructurales	18,000	CS
Plus de Desplazamiento	3,000	CNS
Plus de Actividad	7,000	CS
Quebranto de moneda	15,000	CNS
Pagas extras/año (2) cada una igual a sueldo base + antigüedad	14,760	CS

**2º Paso: Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social**

Concepto	Base/mes
<b>1.- Base de Cotización por Contingencias Comunes</b>	<b>110,320</b>
+ Retribución Salarial Mensual (incluido prorata paga extra)	128,320
- Horas Extras	18,000
<b>2.- Base Cotiz.por Contingencias Profesionales (AT,EP,D,FGS,FP)</b>	<b>121,320</b>
+ Retribuc.Salarial Mensual (incluido horas extras y prorata paga extra)	121,320
<b>3.- Base de Cotización Adicional por Horas Extraordinarias</b>	<b>18,000</b>
+ Importe de las Horas Extraordinarias	18,000

**3º Paso: Normalización de las Bases y Cálculo del Coste de Seg.Social empresa según categoría profesional**

Concepto	Base/mes	Mínima	Máxima	3,000	Normalizada	% Empresa	Coste Empresa
<b>1.- Contingencias Comunes Nota1</b>	<b>110,320</b>	79.380	322.230	37	111,000	23.60%	<b>26,196</b>
<b>2.- Cont.Profes.(AT,EP,D,FGS,FP) Nota2</b>	<b>121,320</b>	79.380	392.700	40	120,000		<b>11,040</b>
					Acciden.de Trabajo y Enferm.Profesionales Estándar	2.00%	2,400
					Desempleo	6.20%	7,440
					F.Garantía Salarial	0.40%	480
					Form.Profesional	0.60%	720
<b>3.- Horas Extraordinarias</b>			<b>Nº de Horas</b>	<b>Importe</b>			<b>2,160</b>
			Horas extra fuerza mayor Estructurales	18,000		12.00%	2,160
			Horas extra estructurales y no estructurales de + 80h. Anuales			23.60%	

**Total de Costes de Seguridad Social para la Empresa: Nota 3**

**39,396**

Nota1: el trabajador en cuestión estará sometido a la categoría profesional 5 del régimen general de la seguridad social correspondientes a oficiales administrativos, por tanto sus bases mínimas y máximas serán de 79.380 y 322.230 respectivamente.

Nota2: Para normalizar y en caso de que la base este en unidades monetarias mensuales, evidentemente siempre y cuando los cantidad este entre los límites establecidos dividimos la misma entre 3.000 y redondeamos, multiplicando una vez más la cantidad redondeada por 3.000 y de esta forma obtenemos lo que nos corresponde por la citada contingencia. Esta forma de proceder es general para todas las contingencias.

Nota 3: La suma de los tres conceptos anteriores nos determina el coste salarial para la empresa estimado por cargas a la seguridad social.

**Q10:** Falta incorporar el resto de costes mensuales, es decir cargas no incorporables.

## 2.7 Caso 2

D. Juan Hernández Pérez es aparejador de la empresa Construcciones Miramar SA, donde trabaja desde hace once años. Del análisis de su contrato laboral y del convenio colectivo de la empresa se desprenden los siguientes datos:

Antigüedad en la empresa= 11 Años

Concepto según Convenio	Importe Mes
Sueldo Base	97,000
Antigüedad: 5% por trienio 5%	?
Horas Estructurales	20,000
Plus de Transporte	6,000
Plus de Actividad	12,000
Desgaste de Herramientas	3,000
Dietas de Viajes	10000
Pagas extras/año (2) cada una igual a sueldo base + antigüedad	?

Se pide estimar el coste mensual del trabajador para la empresa.

**SOLUCION.**

**1º Paso: Valoración de los conceptos que faltan y su clasificación**

Concepto según Convenio	Antigüedad= 11 Años	3 Trienios Importe Mes	C. Salarial / No Salarial
Sueldo Base		97,000	CS
Antigüedad: 5% por trienio 5%		14,550	CS
Horas Estructurales		20,000	CS
Plus de Transporte		6,000	CNS
Plus de Actividad		12,000	CS
Desgaste de Herramientas		3,000	CNS
Dietas de Viajes		10,000	CNS
Pagas extras/año (2) cada una igual a sueldo base + antigüedad		18,592	CS

**2º Paso: Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social**

Concepto	Base/mes
<b>1.- Base de Cotización por Contingencias Comunes</b>	<b>142,142</b>
+ Retribución Salarial Mensual (incluido prorata paga extra)	162,142
- Horas Extras	20,000
<b>2.- Base Cotiz.por Contingencias Profesionales (AT,EP,D,FGS,FP)</b>	<b>162,142</b>
+ Retribuc.Salarial Mensual (incluido horas extras y prorata paga extra)	162,142
<b>3.- Base de Cotización Adicional por Horas Extraordinarias</b>	<b>20,000</b>
+ Importe de las Horas Extraordinarias	20,000

**3º Paso: Normalización de las Bases y Cálculo del Coste de Seg.Social empresa según categoría profesional**

Concepto	Base/mes	Mínima	Máxima	3,000	Normaliz.	% Empr.	Coste Emp.
<b>1.- Contingencias Comunes Nota1</b>	<b>Base/mes</b>	85.410	392.700	47	141,000	23.60%	<b>33,276</b>
<b>2.- Cont.Profes.(AT,EP,D,FGS,FP) Nota2</b>	<b>162,142</b>	79.380	392.700	54	162,000		<b>14,904</b>
				Acciden.de Trabajo y Enf.Profes.Estándar		2.00%	3,240
				Desempleo		6.20%	10,044
				F.Garantía Salarial		0.40%	648
				Form.Profesional		0.60%	972
<b>3.- Horas Extraordinarias</b>			<b>Nº de Horas</b>	<b>Importe</b>			<b>2,400</b>
			Horas extra fuerza mayor Estructurales	20,000		12.00%	2,400
			Horas extra estructurales y no estructurales de + 80h. Anuales			0.00%	

**Total de Costes de Seguridad Social para la Empresa: Nota 3**

**50,580**

Nota1: el trabajador en cuestión estará sometido a la categoría profesional 5 del régimen general de la seguridad social correspondientes a oficiales administrativos, por tanto sus bases mínimas y máximas serán de 79.380 y 322.230 respectivamente.

Nota2: Para normalizar y en caso de que la base este en unidades monetarias mensuales, evidentemente siempre y cuando los cantidad este entre los límites establecidos dividimos la misma entre 3.000 y redondeamos, multiplicando una vez más la cantidad redondeada por 3.000 y de esta forma obtenemos lo que nos corresponde por la citada contingencia. Esta forma de proceder es general para todos las contingencias.

Nota 3: La suma de los tres conceptos anteriores nos determina el coste salarial para la empresa estimado por cargas a la seguridad social.

**OJO:** Falta incorporar el resto de costes mensuales, es decir cargas no incorporables.

### 3 El calendario laboral y determinación del coste hora de salario

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, que en todo caso, respetarán el máximo semanal establecido por el Estatuto de los Trabajadores de 40 horas semanales.

No obstante existe la posibilidad de negociación colectiva (representates de los trabajadores y empresa) del establecimiento de una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, con el único límite de respetar los periodos de descanso entre jornadas (12 horas) y semanal (un día y medio).

El Estatuto de los Trabajadores determina una serie de normas sobre la jornada diaria y horario, estas limitaciones son:

- La jornada diaria tendrá un duración máxima de 9 horas y esta puede ser organizada como:
  - Jornada partida mañana y tarde con un descanso de 1 hora.
  - Jornada continua ininterrumpida con un descanso de 15 minutos, si abarca más de seis horas.
- Respecto al horario de trabajo señala que será aquel generalmente propuesto por la empresa y aceptado por el trabajador, pudiendo ser del tipo:
  - Horario flexible: Aquel en que dentro de unos márgenes preestablecidos, los trabajadores eligen los momentos de entrada y salida del trabajo. Es una facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes de personal.

- **Horario a Turnos:** Las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día podrán organizar su jornada a turnos, con la limitación de que ningún trabajador estará en el de la noche más de dos semanas.
- **Horario Nocturno:** Es el comprendido entre las 22:00 horas a las 6:00 horas, existiendo como límite de que ningún trabajador este en el citado turno más de dos semanas seguidas y prohibición absoluta para los menores de 18 años.
- Con referencia a las horas extraordinarias, podemos definir las mismas como cada hora de trabajo efectivo que se realice más allá de la duración máxima de la jornada de trabajo. Las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y excepcionalmente será obligatoria cuando se haya pactado en convenio o bien cuando su realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización está prohibida para los menores de 18 años y durante la jornada nocturna. Dentro de esta modalidad podemos distinguir:
  - **Horas Extraordinarias Estructurales:** Aquellas definidas y pactadas en convenio cuya necesidad se debe a pedidos imprevistos, periodos punta de producción, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Se establece un límite según la legislación española de 80 horas al año, no incluyéndose en este límite las extraordinarias por fuerza mayor y las no estructurales.
  - **Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor:** Aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la propia actividad de la empresa.
  - **Horas Extraordinarias no Estructurales:** Aquellas que no caben incluir en ninguna de las clases anteriores.

Con respecto a las vacaciones y permisos debemos señalar que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal retribuido de día y medio ininterrumpido y retribuido; que como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. Para actividades concretas y por disposición del convenio o pacto colectivo se podrá establecer otro régimen y periodo de disfrute.

Al respecto podemos señalar otra serie de consideraciones respecto a las vacaciones y días festivos:

- El calendario laboral deberá ser elaborado por la empresa anualmente y expuesto en un lugar visible.
- Respecto a los días festivos no podrán exceder estos de 14 al año, de los cuales dos serán locales.
- Las vacaciones corresponden a la interrupción anual y retribuida de la prestación de servicios para proporcionar descanso al trabajador. En ningún caso pueden ser inferiores a 30 días naturales por cada año de trabajo, durante el primer año de trabajo se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, así como en el último año de trabajo efectivo; aunque en este caso, si el cese se produce antes del periodo de disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente prestación económica. El derecho a su disfrute termina al finalizar el año natural sin que quepa posterior reclamación, en caso de no haber disfrutado. Y tampoco podrá ser compensado económicamente, ni acumularse para años sucesivos.
- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo que el Estatuto de los Trabajadores determina como mínimo (art.37).

Así el calendario laboral de un sector determinado podría ser estimado tal y como se recoge en el siguiente cuadro:

<b>Calendario laboral según convenio colectivo para el ejercicio en curso</b>	
Días Naturales del Año:	365
Sábados y Domingos	54
Fiestas no recuperables	12
Vacaciones retribuidas	21
Permisos (promedio)	5
Imprevistos (enfermedad, etc.)	8
<i>Días de Trabajo Disponibles</i>	<i>265</i>
Jornada Laboral (horas)	8 Horas
Total Horas Disponibles	2.120 Horas

Por tanto conocidos los costes salariales anuales y la estimación de horas disponibles anuales, tal y como hemos visto en los apartados precedentes, el coste salarial por hora de mano de obra es inmediato a través del cociente de las cantidades anteriormente citadas.

$$\text{Coste salarial por hora} = \frac{\text{Costes Anuales Estimados}}{\text{Horas Estimadas de Trabajo al Año}}$$

## 4 Control del factor trabajo. Evaluación de la productividad

### 4.1 Determinación y control de los tiempos de trabajo

#### 4.1.1 Objetivo del estudio de los tiempos de trabajo

El estudio de tiempos centra su importancia no solo en la evaluación de la actividad de los trabajadores sino que además permitirá el establecimiento de los tiempos estándar para las actividades desarrolladas con el fin de fijar estándar y analizar las desviaciones.

Esta medición de tiempos de las actividades debe basarse en estudio serio y en condiciones sobre una realidad.

#### 4.1.2 Tipos de tiempo de trabajo y medición de la productividad del tiempo de trabajo.

Para una correcta imputación del coste del factor trabajo a los diferentes receptores de costes tanto departamentos como productos y/o servicios es necesario por parte de la empresa la determinación y control de los tiempos de trabajo. En esta línea debemos distinguir previamente una serie de conceptos relacionados con los diferentes tipos de tiempos de trabajo, así podemos distinguir:

- Horas de presencia. Es el tiempo que el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo, normalmente este se encuentra regulado en los diferentes

convenios colectivos. En general su control se realiza a través del uso de reloj de control de presencia, fichas de firmas, etc...

- Horas de trabajo. Es el tiempo que cada trabajador dedica a realizar las tareas asignadas y su control está asociado a fichas por cada trabajador que puede tener una carácter diario, semanal, mensual, etc.
- Tiempo muerto. Es la diferencia entre el tiempo de presencia y el tiempo de trabajo.
- Horas facturadas: horas que se le cobran al cliente por el trabajo realizado

De esta forma podemos afirmar que:

$$\text{Tiempo de Presencia} = \text{Tiempo de Trabajo} + \text{Tiempo Muerto}$$

Se suele establecer una tasa o porcentaje de Tiempo Muerto sobre el de Tiempo de Presencia y que en los casos que este dentro de los márgenes establecidos como aceptables este tiempo muerto formara parte del coste laboral del producto o servicio. En los casos en que el tiempo muerto exceda de forma destacada de los parámetros establecidos como normales (p.e debido a huelgas, paros,etc) este debe ser tratado como un coste del periodo.

#### ***4.2 Documentos relacionados con la valoración y control de tiempos del factor trabajo***

Entre los documentos que permiten el control y análisis de la mano de obra, citaremos como más interesantes los siguientes:

- Nómina. Documento que recoge los devengos de los gastos de personal, siendo una relación alfanumérica de todo el personal de una empresa.
- Hoja de proceso o de ruta. Indican las operaciones a efectuar, su orden sucesivo y cualquier otra información pertinente; son parte importante de un sistema de costes estándar, y debe prepararse una hoja de proceso por cada grupo de operaciones que forman parte de una etapa de producción.
- Hoja de Costes. Se utiliza para registrar las distintas clases de costes que forman o componen el sistema productivo, tales como : mano de obra, materiales, gastos de fabricación, etc...
- Tarjetas o bonos de trabajo: tiempos, servicios, etc. Suelen ser documentos referidos sobre los distintos controles que puede establecerse con relación a las operaciones productivas que necesitan mano de obra, tales como control de entrada de los trabajadores, trabajos de actuación, etc., y que pueden tener bastante importancia en cuanto a lograr bien el control de la mano de obra, bien el control de los rendimientos y, por tanto, pueden tener importancia en cuanto a la fijación de las retribuciones que deben recibir los trabajadores.

#### ***4.3 Evaluación de la productividad y rendimiento de la mano de obra***

Una forma de evaluar al factor trabajo es a través del concepto de productividad media aplicada al trabajo, este vendrá determinado como:

$$\text{Productividad Media} = \text{Producción de la empresa} / \text{Nº de horas empleadas de trabajo.}$$



Pero hemos de tener en cuenta que las horas empleadas del factor trabajo utilizadas anteriormente pueden hacer referencia tanto a las horas de presencia como a las efectivas.

En la práctica se suelen emplear distintos índices para la evaluación de la productividad y rendimiento de la mano de obra. Veamos un ejemplo cómo podría ser un taller de mecánica.

#### **Ratios de Medición de Eficacia y Eficiencia**

<b><u>Concepto</u></b>	<b><u>Clave</u></b>	<b><u>Valor</u></b>
Jornada Diaria de Trabajo, Horas Disponibles =	HD	8 H
- Tiempo Muerto ( <i>se estima un 2%</i> ) =	TM	1.6 H
- Descanso ( <i>Regulado por Ley</i> ) =	DS	0.5 H
<b>= Horas de Presencia</b>	<b>HP</b>	<b>5.9 H</b>
<i>Horas Invertidas (Tiempo según ficha del bono reloj)</i>	HI	
<i>Horas Facturadas a los clientes (normalmente redondeadas sobre las realmente trabajadas)</i>	HF	

#### **Índices de Productividad y Rendimiento de la Mano de Obra.**

Horas de Presencia / Horas Disponibles	<b>I<sub>1</sub></b>
Horas Invertidas / Horas de Presencia	<b>I<sub>2</sub></b>
Horas Facturadas / Horas Invertidas	<b>I<sub>3</sub></b>

### **4.4 Caso General del Departamento de Fabricación**

A continuación vamos a exponer la estimación de los costes de personal para el Departamento de Fabricación de una empresa. Consideraremos que esta empresa cuenta con las siguientes categorías profesionales y los costes estimados para el año en curso son los siguientes:

#### **Ficha de Costes de Personal Estimados para el Departamento de Fabricación (año en curso).**

	Ayudantes		Oficial 1º		Oficial 2º		Dir. Dpto.	Total
	Nº Empleados 4		Nº Empleados 6		Nº Empleados 2		1	13
Costes Salariales	Coste anual unitario	Coste Total	Coste anual unitario	Coste Total	Coste anual unitario	Coste Total	Coste anual	Coste anual
Sueldos y Salarios	1,200,000	4,800,000	1,500,000	9,000,000	2,000,000	4,000,000	3,200,000	21,000,000
Seg. Social (N.1)	420,000	1,680,000	525,000	3,150,000	700,000	1,400,000	1,120,000	7,350,000
Plan de Pensiones (N.2)	60,000	240,000	75,000	450,000	100,000	200,000	160,000	1,050,000
Otros Gtos. Soci. (N.3)	100,000	400,000	100,000	600,000	100,000	200,000	100,000	1,300,000
Ingr. Prest. Serv. (N.4)	30,000	120,000	30,000	180,000	30,000	60,000	30,000	390,000
<b>TOTAL</b>	<b>1,750,000</b>	<b>7,000,000</b>	<b>2,170,000</b>	<b>13,020,000</b>	<b>2,870,000</b>	<b>5,740,000</b>	<b>4,550,000</b>	<b>30,310,000</b>

Nota 1... Estimamos que la Seg. Social de la empresa es aproximadamente un 35% de los Sueldos y Salarios

Nota 2... Según convenio la empresa aporta un 5% de los sueldos y salarios al plan de pensiones

Nota 3... La empresa cuenta con servicios de guardería y economato estimando el coste por empleado en 100.000 um

Nota 4... Los servicios anteriores se encuentran subvencionados en un 70%.

Tomando en consideración el calendario laboral, los costes estimados serán:

#### **Calendario laboral según convenio colectivo para el ejercicio en curso**

Días Naturales del Año:	365
Sábados y Domingos	54
Fiestas no recuperables	12
Vacaciones retribuidas	21
Permisos (promedio)	5
Imprevistos (enfermedad, etc.)	8
<b>Días de Trabajo Disponibles</b>	<b>265</b>
Jornada Laboral (horas)	8 Horas
<b>Total Horas Disponibles</b>	<b>2,120 Horas</b>

#### **Estimación del Coste Salarial del Dpto. de Fabricación**

	Ayudante	Oficial 1º	Oficial 2º	Director	Total Dpto.
Nº personas	4	6	2	1	13
Horas Disponible total/año	8,480 hr	12,720 hr	4,240 hr	2,120 hr	27,560 hr
Coste Total Año	7,000,000	13,020,000	5,740,000	4,550,000	30,310,000
Coste Hora por Categoría	825.5 um/hr	1,023.6 um/hr	1,353.8 um/hr	2,146.2 um/hr	1,099.8 um/hr
Coste Día por persona	6,603.77 um	8,188.68 um	10,830.19 um	17,169.81 um	8,798.26 um

Sabemos que este mes una cuadrilla esta de vacaciones y la misma se compone de 2 ayudantes, 3 oficiales de primera y un oficial de segunda. Considerando el informe emitido por el departamento de personal de la empresa, vamos a estimar los costes salariales del departamento:



**Estadísticas del Bono Reloj del Mes de Septiembre. Informe Dpto. de Personal**

Departamento	DNI	Categoría	Días disponibles	Horas Disponibles	Hr Fichadas o Invertidas	Diferencia	Informe Recursos Humanos
Fabricación	16473177	Aprendiz	0	0 hr	0 hr	0 hr	Vacaciones previsto
Fabricación	81651089	Aprendiz	0	0 hr	0 hr	0 hr	Vacaciones previsto
Fabricación	75263264	Aprendiz	21	168 hr	168 hr	0 hr	
Fabricación	6888721	Aprendiz	21	168 hr	168 hr	0 hr	
Fabricación	77811400	Oficial 1º	0	0 hr	0 hr	0 hr	Vacaciones Previsto
Fabricación	79274685	Oficial 1º	20	160 hr	160 hr	-2 hr	Permiso no aceptado
Fabricación	6257829	Oficial 1º	21	168 hr	144 hr	-24 hr	3 días de baja previsto
Fabricación	78799015	Oficial 1º	0	0 hr	0 hr	0 hr	Vacaciones previsto
Fabricación	38810474	Oficial 1º	21	168 hr	168 hr	0 hr	
Fabricación	76328040	Oficial 1º	0	0 hr	0 hr	0 hr	Vacaciones previsto
Fabricación	58665634	Oficial 2º	21	168 hr	168 hr	0 hr	
Fabricación	62940386	Oficial 2º	0	0 hr	0 hr	0 hr	Vacaciones previsto
Fabricación	80138663	Director	21	168 hr	160 hr	-8 hr	1 día Reunion previsto

Por tanto los costes salariales de este mes serían según el la información facilitada por el departamento de personal y las estadísticas del bono reloj:

**Estimación de los Costes del Mes de Septiembre. Departamento de Fabricación**

Departamento	DNI	Categoría	Coste Hora Estimado	Horas Disponibles	Horas Invertidas	Coste Total	Desviación en horas	Desviación en valor
Fabricación	63695536	Aprendiz	825.5 um/hr	0 hr	0 hr	0 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	53257567	Aprendiz	825.5 um/hr	0 hr	0 hr	0 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	45131058	Aprendiz	825.5 um/hr	168 hr	168 hr	138,679 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	65006007	Aprendiz	825.5 um/hr	168 hr	168 hr	138,679 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	13984714	Oficial 1º	1,023.6 um/hr	0 hr	0 hr	0 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	50829127	Oficial 1º	1,023.6 um/hr	160 hr	160 hr	163,774 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	27902423	Oficial 1º	1,023.6 um/hr	168 hr	144 hr	171,962 um	-24.0 um	-24,566.0 um
Fabricación	58915260	Oficial 1º	1,023.6 um/hr	0 hr	0 hr	0 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	1694103	Oficial 1º	1,023.6 um/hr	168 hr	168 hr	171,962 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	13397878	Oficial 1º	1,023.6 um/hr	0 hr	0 hr	0 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	50045033	Oficial 2º	1,353.8 um/hr	168 hr	168 hr	227,434 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	13748998	Oficial 2º	1,353.8 um/hr	0 hr	0 hr	0 um	0.0 um	0.0 um
Fabricación	22899157	Director	2,146.2 um/hr	168 hr	160 hr	360,566 um	-8.0 um	-17,169.8 um
<b>Total</b>				<b>1,168 hr</b>	<b>1,136 hr</b>	<b>1,373,057</b>	<b>-32.0 um</b>	<b>-41,736</b>

Cómo resumen del departamento de fabricación para el presente mes tendríamos:

<i>Total de Horas Disponibles</i>	1,168 hr
<i>Coste medio por hora del Depart.</i>	1,176
<i>Hr Invertidas / Horas Disponibles</i>	97.26%

**4.5 Tecnología aplicada al control y gestión de la mano de obra**

## **5 La asignación del coste de personal al producto o servicio**

### ***5.1 Clasificación en Coste Directo, Indirecto o Semidirecto***

La asignación del coste de personal a los portadores de coste depende de la relación de los distintos componentes con cada portador y de las particularidades del sistema implantado para reflejar dicha asignación. El coste de personal se puede considerar directo respecto a un producto o servicio cuando de forma inequívoca podemos identificar y valorar la citada relación de acuerdo con los registros de las tarjetas de tiempos y los partes de trabajo del personal.

De igual forma cuando se puede identificar y cuantificar el coste de personal con un departamento a través de los mismos medios (tarjeta de tiempos y partes de personal) estamos hablando de costes semidirectos.

### ***5.2 Aislamiento del componente de subactividad del factor trabajo***

Independiente de que el coste de personal sea directo, indirecto o semidirecto exige como paso previo a su afectación a los distintos portadores del coste (productos, servicios o centros de costes), la eliminación del componente que por coste de subactividad deba repercutirse a los márgenes.

Esta situación suele ser especialmente significativa cuando por determinadas circunstancias, la empresa cuenta con mano de obra no especializada y desocupada. Así el coste de tal mano de obra es un coste del periodo que no puede asignarse a los costes directos de producción, sino tratarse como un coste de subactividad. Si bien la clasificación de los costes de mano de obra directa, semidirecta e indirecta en función del nivel de actividad permite identificar con mayor facilidad ese componente de

subactividad, no obstante desde la perspectiva de la adopción de decisiones dicho coste de subactividad es irrelevante.

No obstante, en determinadas ocasiones hay partidas del coste de personal que pueden presentar dificultades en su imputación, por lo que son objeto de un análisis más detallado respecto su afectación al producto.

1. Costes de tiempos por averías o interrupción del proceso productivo. Debe existir una estimación de tiempos improductivos al fijar el estándar de tiempo de ejecución de las tareas. En la medida en que por causas fortuitas, se produzcan, los costes de personal en los que se incurre deben considerarse costes de subactividad debiéndose trasladar al coste del ejercicio.
2. Costes de las horas extraordinarias. Si las horas extraordinarias obedecen a un pedido especial o a un producto determinado este coste deberá imputarse al portador con el que lo hemos identificado.
3. Suplementos salariales derivados de los sistemas de incentivos. Cuando como consecuencia de la aplicación de un determinado sistema de remuneración por incentivos, el trabajador no alcance el nivel mínimo de producción estipulado, la diferencia entre el coste asignado a la producción y el coste real deberá tratarse con un coste indirecto de producción.
4. Costes de formación del personal. Deben tratarse como costes indirectos, que se asignarán a los portadores en función de las horas de mano de obra directa trabajadas, utilizando para ello un coeficiente de reparto. Estos costes que pueden abarcar la selección de personal y formación, no pueden considerarse como inversión de recursos humanos, ello al margen de otros razonamientos relativos a la posible activación de dichos costes, de difícil aplicación práctica.