



Costos de la mano de obra

Introducción

A pesar del avance en la automatización en las industrias de servicios; como por ejemplo las tecnologías que mediante el uso de Internet permiten la contratación de servicios; o la confirmación de reservas en hoteles; los costos de la mano de obra siguen siendo en relación al resto de los costos operativos muy significativos.

El trabajo es uno de los elementos principales del costo; y su naturaleza tiene características únicas; ya que implica la relación con personas.

Además de las remuneraciones; existen costos adicionales asociados a la gestión de la vida laboral de las personas; y que inciden dramáticamente sobre la eficacia y eficiencia de la organización. Estas actividades como la capacitación de las personas; la implementación de los distintos sistemas de evaluación y recompensa del desempeño; el reclutamiento y la selección; además de incidir en la eficacia de la organización también implican esfuerzos económicos para las empresas.

El costo de la mano de obra en general está dado por el personal contratado en relación de dependencia; todo esta unidad se trata de esto. Sin embargo es cada vez más común la contratación de personas mediante las denominadas consultoras. El costo del personal contratado a estas empresas; fundamentalmente está determinado por la tarifas que nos cobran por los servicios que recibimos; en general se mide por las horas trabajadas.

De todas formas es muy común que el personal contratado a otras empresas, trabajen en una relación de **pseudo** dependencia y por lo tanto optemos por otorgarles los mismos beneficios como uniformes; servicio de comedor; capacitaciones; etc que el resto de nuestro personal. Sin embargo en estos casos no vamos a tener que calcular cargas sociales; o costos de gestión de recursos humanos como liquidaciones de salarios; reclutamiento o selección. Además tampoco vamos a tener costos por indemnizaciones por accidentes o enfermedad, debido a que no tenemos establecida una relación de dependencia. La relación de dependencia está dada entre estos trabajadores y la empresa a la cuál contratamos sus servicios.

Elementos del costo de mano de obra

■ **Salario básico:**

Es la contraprestación que recibe el trabajador por su dedicación a la tarea para la cuál fue contratado por la empresa. No puede ser menor al monto definido como mínimo y vital. Puede ser fijado por las partes o por ley o por convenio colectivo.

■ **Adicionales al salario básico:**

Son contraprestaciones adicionales al salario básico por las siguientes razones:

- Horas extras
- Antigüedad
- Título profesional
- Por zona alejada o peligrosa
- Gratificaciones y premios
- Incentivos
- Horario nocturno
- Insalubridad
- Sueldo Anual Complementario (SAC o Aguinaldo)

■ **Cargas Sociales:**

Se tratan de cargas establecidas por ley que debe efectuar el empleador por tener el personal precisamente en relación de dependencia; es decir a su cargo.

- Sistema integrado de Jubilaciones y pensiones
- Obras sociales y Adm. Nac. Del seguro de salud
- Subsidios familiares y fondo nacional de empleo
- Riesgos del trabajo ART
- Seguro colectivo de vida obligatorio
- Otros aportes definidos en CCT (Convenio colectivo de trabajo)

■ **Tiempo no trabajado y pagado**

Son los costos incurridos por licencias como maternidad; enfermedad; etc. durante las cuáles el personal es remunerado sin llevar adelante sus tareas operativas.

- Feriados nacionales no trabajados
- Vacaciones
- Licencias por enfermedad y accidentes
- Licencias especiales

■ **Indemnizaciones**

Son pagos extraordinarios que pueden originarse por accidentes o despido de los trabajadores.

■ **Beneficios sociales**

Son prestaciones que en general no son remunerativas; es decir que no están sujetas a aportes y/o contribuciones; con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador o de su familia.

Comprenden: Comedor; vales de compras; reintegros de gastos en medicamentos; ropa de trabajo; útiles escolares; cursos y capacitaciones; gastos de sepelio entre otros.

■ **Costos de administración de RRHH**

En esta categoría agrupamos todos los costos necesarios para llevar adelante las siguientes funciones:

- Reclutamiento y selección
- Inducción (Ambientación a la empresa)
- Control de ausentismos
- Liquidaciones de salarios
- Gestión de Despidos

Sistemas de remuneración

La retribución que la empresa realiza a su personal puede adoptar los siguientes sistemas:

- **Por tiempo**: Implica pagar por hora; día o jornada; quincena o mes trabajado. En general los salarios del personal de los departamentos de administración; mantenimiento; limpieza; recursos humanos; y en los niveles de supervisión y gerenciales se adopta forma de remuneración.
- **A destajo o por resultado**: Se remunera en función de la cantidad producida o vendida. Estimula la eficiencia; pero genera falta de estabilidad en el trabajador. Se utiliza en los niveles operativos; y también en los departamentos de ventas.
- **Mixta**: Se asegura al trabajador una remuneración fija y además se paga un incentivo por unidad producida o vendida. Se utiliza en los departamentos comerciales y también gerenciales como una forma de incentivo por producción o venta.

Clasificación:

Podemos clasificar los costos del trabajo de las personas de acuerdo a los siguientes criterios:

- ***En relación a su asignación al objeto de costo (DIRECTO E INDIRECTO)***
 - **DIRECTOS:** El trabajo puede asignarse con precisión al objeto del costo (Producto o Servicio; Departamento; Función). Si por ejemplo estoy calculando el costo de mano de obra de los distintos departamentos (Servicio; Cocina; Limpieza; Mantenimiento); todas las personas que trabajan directamente en cada uno; formarán el costo de mano de obra directo.
 - **INDIRECTOS.** El costo del gerente general no puedo asignarlo directamente a ninguno de los departamentos; ya que presta sus servicios a todos. Este costo es INDIRECTO. Para asignarlo necesito realizar un prorrateo; como por ejemplo puede ser la cantidad de personas que trabajan en cada departamento.

- ***En relación a la variación en el nivel de actividad (Fijos; Variables y Mixtos):***
 - **Fijo:** Costo del trabajo que en magnitudes globales permanecen constante sin importar el nivel de actividad. Por ejemplo el costo del gerente general; o los salarios de todo el departamento de administración. Independientemente del volumen de operación o ventas; estos costos se mantienen constantes.
 - **Variables:** Aumentan o disminuyen por cambios en el nivel de producción o ventas. Como por ejemplo cuando adopto la forma de remunerar a destajo; por resultado o también llamada por trabajo realizado. Si por ejemplo las remuneraciones del personal de ventas fueran en su totalidad por comisión; el aumento o disminución del volumen de ventas determinará el costo. El salario del personal eventual de banquetes es otro ejemplo en la hotelería.
 - **Mixtos:** Se dan por una combinación de los dos anteriores. Es común en los departamentos comerciales con un salario fijo y un adicional por ventas u objetivos.

- En relación a la contraprestación por parte del trabajador (Productivos; Improductivos y de Improductividad Oculta)
 - **Productivo:** Es el costo asignado al tiempo realmente dedicado a las actividades operativas.
 - **Improductivo:** Es el costo imputado al tiempo en el cuál los trabajadores no están dedicados a la tarea operativa. También llamado costo ocioso.
 - **Improductividad oculta:** Es el costo que corresponde al excedente entre las horas que normalmente deberían haberse consumido en un período; y lo que realmente se ocupó. Si dado un nivel de actividad; se ocuparon efectivamente 1000 horas hombre; y lo normal hubiera sido 800; esta diferencia de 200 horas se consideran anormales o de improductividad oculta.

Coeficiente del costo de la mano de obra

Es el indicador que relaciona el costo total del trabajo con las remuneraciones básicas.

Su cálculo se realiza dividiendo el costo total de la mano de obra de ese sector o de toda la empresa por la suma de salarios básicos de toda la empresa o de ese sector.

Es el costo total de mano de obra expresado por cada peso de salario básico.

- **Coeficiente del costo total de la mano de obra = Costo total de mano de obra / Salario básico.**
- Salario básico * cCMO = CT MO

Ejemplo:

A. Remuneraciones básicas anuales	\$100.000
B. Contribuciones patronales	\$33.000
C. Otros costos de mano de obra	\$40.000
D. Total costo de mano de obra	\$173.000
E. cCMO (D/A)	1,73

Este coeficiente nos dice que por cada \$ de salario básico el costo total de personal para la empresa es de \$1,73.



CARRERAS DE
TURISMO Y HOTELERIA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

Entonces si para el año que viene estoy pensando aumentar la cantidad de personal; y esto implicaría por ejemplo \$30.000 más en salarios básicos; el costo para la empresa aumentaría en \$51.900; es decir \$30.000 por 1.73.

Puedo realizar también el mismo análisis cuando quiero evaluar el impacto en el costo total; de una reducción de personal.