



ANALISIS DE LOS COSTOS LABORALES

**EXPOSICIÓN EN UCEMA
NOVIEMBRE DE 2012**

**Desarrollado por:
Dr. (CP) Jorge O. Cruzate
Ricardo Jorge Gonzalez**

Introducción:

Por más de 40 años, dedicados a la administración de recursos humanos, los autores de este trabajo, Directores de Pullmen han realizado agudas observaciones del comportamiento de cada una de las variables que integran el Costo Laboral de las empresas del mercado, a través del tiempo y a nivel nacional, hasta lograr un ordenamiento de todas las piezas de este gran rompecabezas en que se ha convertido la suma de las obligaciones legales, sociales, convencionales, previsionales, administrativas y fiscales, que implican pagar sueldos y son, a la vez, incidentes en el costo del trabajo.

Desde hace más de 25 años, Cruzate y Gonzalez, sus autores, tratan el tema comunicando su contenido en todo el país y hoy deciden editarlo de forma tal que llegue a los profesionales del área y a las empresas que deseen analizar, con sus propios datos, aquellos costos que se vinculan específicamente a lo laboral.

Coincide esta edición con el 40º aniversario de Pullmen, lo que permitió a sus directores, los autores, una posición privilegiada para la observación de todos los fenómenos participantes en el análisis que hoy presentamos.

Estas observaciones, convertidas en una metodología de fácil aplicación, ha permitido el acceso de muchos ejecutivos y ejecutivas de Recursos Humanos, a una *determinación aceptablemente precisa* de los costos laborales de sus empresas.

Lo que se presenta aquí no es más que el ordenamiento metódico de variables conocidas que inciden en forma *directa o indirecta* en la valuación general de los costos laborales que representa tener personal en relación de dependencia.

Para la realización del trabajo y su diseño se adoptó un método sencillo mediante la vinculación de Planillas de Cálculo – *Excel* - las que deben partir de *bases* - que serán re-definidas por el usuario – con la guía de este manual y en función de las *particularidades de cada empresa*, así lograrán que cobre sentido el ejercicio a desarrollar. La propuesta – y a la vez, consigna - del presente trabajo es que se ejercite su práctica, para la cual ha sido concebido.

Esto significa que *su lectura debe ser acompañada por el desarrollo del ejercicio* y éste consistirá en reemplazar y agregar cada una de las variables de la matriz cuya existencia real signifique un costo para las empresas que ejecuten la presente práctica.

Probablemente y en forma previa, los usuarios del ejercicio deberán obtener información precisa sobre *ciertos costos de su propia organización*. De estas precisiones dependerá el resultado final buscado.

Prólogo

El presente trabajo tiene como objeto *guiar al usuario* en la determinación del costo laboral, a partir del salario, analizando:

- Cual es la **productividad** del salario bruto que recibe el empleador en términos reales.
- Cual es la **improductividad** del salario que absorbe el empleador.
- Cuales son los **adicionales o complementos** del salario que recibe el trabajador.
- Cuales son sus **cargas, gastos e impuestos**.

También y detallada cuantitativamente, cuales son las responsabilidades de todo empleador al asumir la relación de dependencia con su personal, desde el ingreso de éste hasta su desvinculación.

Sobre esta materia, opinable y compleja, se han vertido innumerables cálculos que solo a veces se acercan a la realidad. Y también versiones, de alarmante tenor, a la hora de destacar el enorme peso de cargas que deben soportar tanto empleadores como trabajadores.

Los diagnósticos suelen ser acertados cuando se juzga de **compleja y laberíntica a la suma de normas que regulan el trabajo**, ya sean éstas de orden legal, previsional, fiscal, judicial, administrativo o sindical.

Los autores del presente trabajo han logrado vincular y ordenar las variables del costo laboral en una suerte de sencillo método mediante el que sus usuarios podrán obtener, como resultado de su ejercicio, los costos del trabajo que asume su propia organización, la de un área en particular o la determinación del costo de un nuevo proyecto a la luz de sus propias y particulares bases.

Como las normas cambian, se eliminan unas y se agregan otras, el usuario estará obligado a la actualización de las mismas en el segmento de costos que corresponda.

Las páginas que siguen los guiarán con instrucciones claras en la utilización de las matrices de trabajo referidas a las variables en juego.

Indice por temas

Costos Directos

- *Bases*
- *Calendario laboral 2012*
- *Jornales improductivos*
- *Vacaciones y Sueldo Anual Complementario*
- *Bonificaciones impositivas sobre la masa salarial*
- *Seguros*
- *Contribuciones Convencionales*
- *Impuestos y Tasas sobre nómina salarial*
- *Cuadro de Costos Directos*
- *Asignaciones no remunerativas*
- *Cuadro de Costos Directos final.*

Costos Indirectos

- *Bases del análisis.*
- *Incorporación de personal:*
- *Exámenes periódicos de salud:*
- *Asesores en riesgos de trabajo:*
- *Ropa de trabajo:*
- *Previsión para despidos (determinación de alícuota)*
- *Asesoría legal:*
- *Capacitación y actualización del personal.*
- *Control de ausentismo:*
- *Relaciones laborales:*
- *Administración de personal:*
- *Cuadro de Costos Indirectos*
- *Cuadro de Costos Totales – Directos mas Indirectos.*



Costos Laborales **DIRECTOS**

Costos Directos:

Estan compuestos por los salarios brutos y otras asignaciones o beneficios que integren la remuneración del trabajador, ya sean de carácter productivo o improductivo, a las que deben sumarse las cargas previsionales, sociales, de seguridad y fiscales que graven en forma directa el salario y sus complementos.

BASES

Para la determinación de Costos Directos

Empresa Empleadora definida para el análisis:

(Modelo adoptado como ejemplo)

Hemos definido y adoptado como modelo de este ejercicio una Empresa Industrial mediana de 200 empleados, instalada en un establecimiento en Gran Buenos Aires.

Salarios: Tomamos los salarios medios de Octubre (mes anterior al ejercicio) 2012 como base de cálculo.

TIPO DE EMPRESA	PYME / Manufacturera	200 EMPLEADOS
DOMICILIO DEL ESTABLECIM.	Gran BUENOS AIRES	
PERIODO A CALCULAR	Noviembre del 2012	

Contribuciones Patronales de Obligación Nacional

En la actualidad tales cargas se componen de los siguientes items del cuadro, si se modificasen conviene registrar los cambios en este y en el excel del ejercicio.

CONTRIBUCIONES PATRONALES SOBRE SALARIOS	OBLIGACION NACIONAL
JUBILACIONES	10.17%
ASIGNAC.FAMILIARES	4.44%
F.N.E.	0.89%
I.N.S.S.J.P.	1.50%
ANSSAL	0.60%
OBRA SOCIAL	5.40%
ADICIONAL O.SOCIAL	0.00%
TOTAL	23.00%
Verificar si esta gravada con la contribucion adicional por ser gran empresa de servicios.	27.00%

BONIFICACIONES ZONALES S/CONTRIBUCIONES PATRONALES (Res. 814 AFIP)

El % debe verificarse según la zona geográfica de radicación de la actividad

Bonificaciones zonales sobre contribuciones patronales

BENEFICIOS IMPOSITIVOS SOBRE LA MASA SALARIAL

Las contribuciones patronales cuentan aun, a la fecha de la presente edición, con una reducción de carácter regional reguladas de acuerdo a la Resolución AFIP N° 814.

En el modelo presente no se incluyen las mismas para evitar hacer éste caso mas complejo pero para el Ejercicio determinante de sus costos su Empresa debería incluirlas en el modelo.

Contribuciones Patronales por Obligaciones Sindicales

Entre otras **contribuciones patronales** deben pagarse las destinadas a los Sindicatos que así lo han determinado, en función de lo que han acordado en cada Convenio Colectivo de Trabajo con la parte Empresaria.

(En el modelo se optó por una contribucion del 2,50% a un Sindicato X. Registre Ud. las que debe soportar su empresa. Puede tratarse de sumas fijas o porcentajes del salario bruto pagado)

Estas son las formas en que suelen establecerse esas contribuciones.

CONTRIBUCIONES CONVENCIONALES CCT	% VARIABLE	SUMA FIJA
SUMAS FIJAS		
% VARIAB.DE CONTRIB.	2.50%	
% SEGURO VARIABLE		
SEGURO FIJO		
ADICIONALES FIJOS		
CONTRIB.FIJA ZONAL		

Otras Contribuciones Patronales:

Existen **otras contribuciones** que pueden incrementar el costo del salario. Estas pueden ser las que registra el modelo siguiente: **algunos ejemplos** tomados de: *Cámaras como la Industria Plástica, Comercio, etc. o la anulada Ley Provincial N° 5110 de la Ciudad de Rosario o el actual DREI también de Rosario o tasas que impone la Comuna, ocurre en varias localidades provinciales del país.*

Determine si su empresa contribuye con alguna de estas obligaciones:

OTRAS CONTRIBUC. SOBRE MASA SALARIAL BRUTA	% VARIABLE	SUMA FIJA
CONTRIBUC. EMPRESA A CAMARA DE LA ACTIVIDAD		
IMPUESTOS PROVINCIALES		
TASAS MUNICIPALES		
OTROS PAGOS OBLIGATORIOS		

CONCEPTOS DE PAGO DE SALARIOS:

Se definió para el modelo solo el valor del jornal por hora (\$ 25.-) pero se presentan en el cuadro otros conceptos, **remunerativos** o **no remunerativos**, que deben determinarse en el ejercicio en virtud de lo que su empresa paga en realidad.

CONCEPTOS DE REMUNERACIONES	JORNAL X HORA	Beneficios	No Remuner.
SUELDO MENSUAL PROMEDIO	\$ 5.000.00		
JORNAL HORARIO (\$5.000 / 200 hs)	\$ 25.00		
ASIGNACION NO REMUNERATIVA			A DEFINIR
COMEDOR		A DEFINIR	
VIATICOS		A DEFINIR	

A excepción de los Vales Alimentarios o Tickets (**eliminados** de las opciones de beneficios otorgables), subsisten el resto de los beneficios a brindar al personal.

SEGUROS : RIESGOS DE TRABAJO

Los Riesgos de Trabajo estarán cubiertos por una A.R.T. (Ley 24.557 y modificatorias) que percibirá por la cobertura un porcentaje (%) sobre los salarios brutos pagados mas una suma fija "per cápita" mensual.

COSTOS A.R.T.	Suma fija	% variable
SUMA FIJA (traducida a % sobre salarios btos)	\$ 1.00 p/p	
% VARIABLE S/SALARIOS		5.80%
Prevision o Seguro sobre Respons.Civil		

SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO

El Seguro de Vida Obligatorio estará cotizado por un valor fijo mensual por trabajador asegurado.

SEGURO VIDA OBLIGATORIO	
SUMA FIJA (traducida a % sobre salarios btos)	\$ 4.00

DATOS ADICIONALES COMO BASE DE CÁLCULO:

Altas y bajas:

En esta base imaginamos que el personal de la *Empresa Modelo* tiene una rotación del 10% cada año, con lo que si se parte de una dotacion de 200 trabajadores, 20 rotarían. Equivale a decir que egresan por año 20 trabajadores de la compañía e ingresan 20 trabajadores nuevos.

INDICE DE ROTACION s/ POBLACION	20 altas y 20 bajas
POBLACION de 200	10%

Existe un **gasto bancario** por el pago de salarios a traves de las cuentas sueldos. Ha sido negociado con el banco pagador a un valor fijo mensual por cada cuenta.

GASTOS POR PAGO DE HABERES	CUENTAS SUELDO EN BANCOS
Por persona	Valor fijo de \$ 10.- mensuales

El Sindicato de la actividad en su CCT (convenio colectivo de trabajo) determina un **(1) delegado cada 100** trabajadores.

1 DELEGADO EN PLANTA	CADA 100 TRABAJADORES
TOTAL POR 200 TRABAJADORES	2 DELEGADOS

CALENDARIO LABORAL PREVISTO:

Basta con analizar el almanaque del año que corresponda para determinar los días que realmente serán trabajados por el personal.

La existencia de otros días no laborables, anexos a los obligatorios, serán parte de la política de su empresa. Regístrelos para completar el ejercicio.

PAGOS IMPRODUCTIVOS EN EL AÑO	DIAS
DIAS LABORABLES 2012	260
FERIADOS L.C.T.	18
FERIADO DEL GREMIO C.C.T.	1
FERIADOS RELIGIOSO ADICIONAL	1
FERIADOS PROVINCIALES	
TOTAL DE FERIADOS	20
TOTAL DIAS HABLES	240

LICENCIAS JUSTIFICADAS PAGAS:

Licencias Varias: tienen este registro promedio por persona por año. Casamiento: Nacimiento: Defunciones. Estudios, Donacion Sangre. Mudanza.

Enfermedades: Consideramos aquí, en el conjunto de licencias, el ausentismo provocado por enfermedades. Los datos estadísticos se determinaron por las muestras sucesivas que año a año venimos registrando y analizando hasta confirmar que se trata de tendencias del mercado de trabajo. No obstante puede ocurrir que una epidemia (*como la gripe A del 2009*) aumente mas que proporcionalmente las licencias por enfermedad.

Accidentes: Representan los días de recuperación por accidentes sufridos, dentro de los 10 primeros días de su ocurrencia. Asistimos en la actualidad a una clara tendencia a la siniestralidad. Habitualmente los días de recuperación post-siniestro se ubicaban en índices mucho menores a las enfermedades mientras que hoy se acercan a records casi iguales.

DIAS DE LICENCIAS VARIAS PAGAS ANUALES PROMEDIO	2
DIAS DE ENFERMEDAD ANUALES PROMEDIO	5
DIAS DE ACCIDENTE ANUALES PROMEDIO	4

Determine cuáles son sus promedios en base a los registros que arroja su empresa.

VACACIONES:

Hemos considerado, para el modelo, el total de 14 días corridos, solo a los efectos de definir el calendario anual de días laborables.

Debe recordarse que existen **Convenios Colectivos que han aumentado los días de vacaciones corridos**. En cuyo caso reemplace los 14 días sustituyéndolos por los convencionales obligatorios.

Puede ser que su empresa registre promedios mayores o menores los que deben ser tomados para las bases de su ejercicio:

DIAS DE VACACIONES ANUALES	
EXCLUSIVAS DE L.C.T.	14
MAS DIAS CONVENCIONALES	
TOTAL DE DIAS DE VACACIONES	14

CALENDARIO LABORAL



Se deducen los sábados y domingos de los 365 días del calendario restándole al resultado la sumatoria de las licencias varias vacaciones y días feriados pagos del año hasta establecer **los días netos que la empresa recibe en términos de trabajo anual**.

Los días netos de trabajo anuales (días productivos) representan los días de labor que recibe el empleador por cada 365 días que paga por año por trabajador.

CALENDARIO LABORAL 2012		
TOTAL DIAS DEL AÑO	365	HABILES
MENOS 52 SABADOS Y DOMINGOS	-105	260
FERIADOS PAGOS AÑO 2010		20
DIAS DE LICENCIAS PAGAS		2
DIAS DE ENFERMEDAD		5
DIAS DE ACCIDENTE		4
DIAS HÁBILES DE VACACIONES	14 CORRIDOS	10
TOTAL LICENCIAS PAGAS		41
DIAS NETOS DE TRABAJO AÑO 2012		219

JORNALES IMPRODUCTIVOS

Determinación porcentual de improductividad

A partir del **Calendario Laboral** (*ver cuadro anterior*) se obtiene la incidencia en % de cada conjunto de días Improductivos:

Se analizan también ciertas incidencias que incrementan el costo del salario a partir de la aplicación práctica de las leyes en vigencia:

1 – INCREMENTO SOBRE VACACIONES:

- Al considerar los días 10 improductivos de las vacaciones computamos solo días **hábiles**, pero el total son 14 días corridos, agregando a la improductividad 4 días pagos sobre los 10 que abonamos en el mes en que ocurren (40% mas de las vacaciones). Ergo: La improductividad se mide por los 10 días *que se le restan al trabajo* mas los 4 días *que se pagan adicionales*. **(40% sobre índice de los 10 días - $4,4444 \times 40\%=1,7778$)**

2 – SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO:

- El SAC, al ser computado como la 12º parte de los acumulados del semestre (8,33%) sobre los días productivos mas los improductivos, presenta una incidencia de 9,81. **Pero la ley indica que el SAC será determinado en base a la mejor remuneración del semestre.**
- Deberá determinarse entonces cual es la mejor remuneración aumentada por incidencia de salarios ajustados en paritarias o por haberle agregado al bruto los salarios no remunerativos o por incidencia de horas extras, premios, etc.
- Es frecuente que el incremento que se produce en el SAC al calcularlo sobre la mejor remuneración esté cerca del **14%**. Para aplicarlo se tomaron datos estadísticos que lo determinaron así.

INCIDENCIAS ADICIONALES SOBRE EL SAC - Algunas causas que mejoran la remuneración en el semestre:

- *Las vacaciones, que agregan un plus a la remuneración.*
- *Horas extras.*
- *Premios.*
- *Pago de retroactivos.*
- *Aumentos de sueldos.*
- *Incorporación de asignaciones no remunerativas.*
- *Etc.*

JORNALES IMPRODUCTIVOS			
CONCEPTOS	DIAS POR AÑO	% de INCIDENCIA	TOTAL JORNALES
DIAS PRODUCTIVOS 2012	219		100.00
DIAS IMPRODUCTIVOS			
FERIADOS	20	9,1324	
LICENCIAS	2	0,9132	
ENFERMEDADES	5	2,2831	
ACCIDENTES	4	1,8264	
VACACIONES	10	4,5662	
1 - INCREMENTO s/VACACIONES (4.4444)	40.00%	1,8226	
SUBTOTAL			20.54
TOTAL DE JORNALES			120.54
2 - SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO - SAC		<i>(8.33*120.54)</i>	10.04
3 - INCIDENCIA ADICION. S / SAC HISTORICA ESTIMADA	14.00%	<i>(10.04*14%)</i>	1.42
COSTO JORNALES CADA \$100 PRODUCTIVOS			132.00

En resumen:

Por cada **\$ 100** de salarios que se recibe en trabajo efectivo,
se deben pagar **\$ 132.00**

3 - VACACIONES: INCREMENTO POR PLUS VACACIONAL

El Plus Vacacional proviene de un incremento en el salario del período vacacional que surge de calcular los días hábiles que se abonarán versus los días corridos que percibirá el trabajador.

EN MENSUALIZADOS

- Al calcular las vacaciones del **personal mensualizado** se dividirá el salario mensual por 25 días obteniendo el jornal "vacacional diario" y se lo multiplicará por los días de vacaciones:
- Para calcular el resto de los salarios de ese mismo mes se dividirá el salario mensual por 30, se obtendrá el valor diario normal y se lo multiplicará por los días trabajados que restan.
- En el ejemplo tenemos **comparados 14 días de trabajo versus 14 días de vacaciones** para determinar cual es el plus vacacional de esos días.
- **En esos 14 días el trabajador percibe un 20 % de aumento en su salario,**
- Este salario vacacional, aunque no haya otros aumentos, por si solo se convertirá en "la mejor remuneración del semestre" para el cálculo del SAC.

PERSONAL MENSUALIZADO			PLUS VACACIONAL
Para el calculo del plus vacacional (salario base)		\$5.000.00	
COMPUTANDO 14 días de trabajo			
\$5.000.- dividido 30	X 14 días	\$ 2.333,24	
COMPUTANDO 14 días de Vacaciones			
\$ 5.000.- dividido 25	X 14 días	\$ 2.800.00	+ 20.00%

EN JORNALIZADOS

- Al calcular las vacaciones del personal jornalizado (ejemplo 14 días) el Plus Vacacional aumenta en esos 14 días.
- El trabajador percibe el pago de **días corridos completos: (14 DIAS X 9 HS) 126 horas en las que se incluyen sábados y domingos,** mientras que si fueran días de trabajo **solo percibiría las horas efectivamente trabajadas: (10 DIAS X 9 HS) 90 horas.**
- El salario mensual \$ 5.000.- se dividirá por 200 horas para obtener el jornal por hora que sera de \$ 25.-
- El jornal horario, se multiplica por las horas de los 10 días hábiles de trabajo que suman 90 horas = \$ 2.250.-
- Pero la realidad es que **se abonan los 14 días corridos** como si fueran de trabajo: O sea 126 horas. Total \$ 3.150.- Y esto arroja un **Plus Vacacional del 40%.** (ver cuadro)

PERSONAL JORNALIZADO			PLUS VACACIONAL
Para el cálculo del plus vacacional	(\$5.000/200HS)	\$ 25.00	
14 días corridos de trabajo			
10 días por 9 Hs.= 90 HORAS, por	\$ 25.00	\$ 2.250.00	
14 días de Vacaciones			
14 días por 9 Hs.= 126 HORAS, por	\$ 25.00	\$ 3.150.00	+ 40.00%

Ambos casos estan expuestos a los incrementos salariales que se produzcan en el año.

AGUINALDO – INDICE DE INCREMENTO

Determinaremos en cuanto se incrementa el SAC al calcularlo sobre la mejor remuneración del semestre.

En un semestre es frecuente ver aumentos de sueldos, incremento de salarios por horas extras, premios, ajustes retroactivos o la incorporación al salario de asignaciones no remunerativas.

Si nada de esto ocurriese, en el primer semestre, **solo por liquidar vacaciones, el plus vacacional produce un "mejor salario"** que es el que vamos a comparar:

EJEMPLO PARA PERSONAL MENSUALIZADO.

1ER. SEMESTRE	CONCEPTOS	AUMENTOS	PERCIBE
ENERO			\$ 5.000.00
FEBRERO			\$ 5.000.00
MARZO	14 DIAS VACACIONES	\$ 2.800.00	
	16 DIAS DE TRABAJO	\$ 2.666.67	\$ 5.466.67
ABRIL			\$ 5.000.00
MAYO			\$ 5.000.00
JUNIO			\$ 5.000.00
ACUMULADO SEMESTRE			\$ 30.466.67

ACUMULADO SEMESTRE		\$ 30.466.67
S.A.C. SOBRE MEJOR REMUNERACION		\$ 2.733.33
S.A.C. PROMEDIO SOBRE EL ACUMULADO		\$ 2.538.89
INCREMENTO AGUINALDO	+	7.66%

Como se observa, la fórmula clásica de la 12ª parte del acumulado vs. la mejor remuneración en el ejemplo acusa un incremento del 7,66%.

Este SAC tambien esta expuesto a los incrementos de salarios del semestre.

SEGUROS

El trabajador estará amparado por coberturas de seguros (ver cuadro) cuyos costos han sido tomados a título de ejemplo (% variable sobre salarios + suma fija per cápita)

Para conocer sus propios costos, las alícuotas tomadas en el ejemplo podrán ser reemplazadas en el ejercicio por los que paga realmente su empresa. No obstante las pólizas cubrirán seguramente:

- Riesgos de Trabajo (Ley 24.557 y nuevas normas)

- Vida Obligatorio
- Previsión por Responsabilidad Civil.

En este cuadro solo se registra el costo del seguro por ser un costo directo calculado en base al salario.

También es legítimo tomar precauciones a través de una **PREVISIÓN por Responsabilidad Civil** si ésta no fue cubierta por una póliza ya que es posible que las empresas sean demandadas por esta vía (Art. 1113 C.C.). En este caso se optó por una previsión del 3% la que deberá ser reconsiderada en su propio ejercicio en base al historial de siniestros y demandas recibidas por su compañía.

Nota: Algunos Convenios Colectivos de Trabajo obligan a contribuciones especiales por Seguro de Vida.* *No se cuantifican en el ejemplo.*

SEGUROS	
• Seguro Riesgos del Trabajo (ART)	
Contribución Variable - Sobre salarios brutos	5.80%
Contribución Fija - \$ 1.- per cápita s/ \$5.000.- = 0.020%	0.02%
• Seguro de Vida Obligatorio	
Contribución Fija	0.15%
• Seguro de Vida Convencional (CCT)	
Contribución Fija	0.00%
Contribución Variable	0.00%
• PREVISION por Responsabilidad Civil	
Costo de Seguro Variable	3.00%
% TOTAL DE SEGUROS	8.97 %

CONTRIBUCIONES CONVENCIONALES (contribución sindical):

Estas son contribuciones patronales que se gravan sobre el salario obligadas por Sindicatos, Regionales Sindicales, Cámaras Empresarias o Cámaras Zonales. Estas serían algunas de las formas de contribución y destinatarios. Solo tomaremos una a modo de ejemplo. Existe una gran mayoría de empresas que pagan estas contribuciones pero luego no forman parte del cálculo de costos del salario.

• SUMA FIJA SOBRE SALARIO	
• % CONTRIBUCION SINDICAL SOBRE SALARIO BTO.	2.50%
• ADICIONALES FIJOS	
• CONTRIBUCION ZONAL FIJA	
• CAMARA EMPRESARIA DE LA ACTIVIDAD - FIJA	
• CAMARA EMPRESARIA DE LA ACTIVIDAD - VARIABLE	
• TOTAL CONTRIBUCIONES CONVENCIONALES	2.50%

IMPUESTOS Y/O TASAS SOBRE LA NÓMINA

En casi todas las localidades provinciales (incluyendo GBA) existen tasas o impuestos comunales que gravan las nóminas salariales.

A los efectos del cálculo de este ejercicio no tomaremos esos costos pero recuerde incorporarlos a su cálculo en caso que su empresa esté obligada con alguno de éstos ejemplos:

IMPUESTOS PROVINCIALES	0.00%
• Importe fijo por trabajador	
• % Sobre salarios totales	
TASAS MUNICIPALES	0.00%
• Importe fijo por trabajador	
• % Sobre salarios totales	
OTROS IMPUESTOS O TASAS REGIONALES	0.00%
• Importe fijo por trabajador	
• % Sobre salarios totales	
TOTAL IMPUESTOS O TASAS REGIONALES	0.00%

PREVISION POR DESPIDOS

El cuadro siguiente refleja las diversas formas en que se desvincularon los 20 trabajadores que el índice de rotación prevee dar de baja por año. Los cálculos se basaron (*solo a efectos de la determinación de la previsión*) en trabajadores despedidos de dos años de antigüedad.

DESVINCULADOS	FORMAS de DESVINCULACION	Aclaraciones respecto del ejemplo
8 casos	POR RENUNCIA	Estos 8 casos no afectan el cálculo de las previsiones al no acceder a pagos indemnizatorios.
0 casos	EN PERIODO DE PRUEBA	Solo afectan el cálculo previsional por sus derechos a 1/2 preaviso y al SAC sobre éstos.
8 casos	DESPIDO DIRECTO	La empresa paga el 100% de los derechos de los 8 trabajadores y así se computa para el cálculo de la previsión.
0 casos	NEGOCIACIÓN PRIVADA	Al no contemplarse ningún caso en este ejercicio, no afecta el cálculo de previsiones.
2 casos	CONCILIACIÓN ADMINISTRAT.	En estos 2 casos la "historia" del ejercicio indica que se ha pactado el pago promedio del 70% (en los 2 casos), computándolo para las previsiones.
2 casos	JUICIO	El ejercicio indica que hay 2 casos en los que se resolvió el juicio con el 110% promedio de las obligaciones y se computan para las previsiones.

Cálculo de las previsiones:

El cuadro contempla el pago de las **obligaciones** resultantes de cada grupo de trabajadores desvinculados según las opciones consideradas en el cuadro anterior:

- *Preavisos*
- *Integración del mes*
- *SAC sobre integración y preaviso*
- *Indemnización por Antigüedad (considerando solo un año)*
- *Honorarios del abogado del actor (trabajador) regulados a cargo de la empresa.*
- *Honorarios de la Conciliación*
- *Costas del Juicio (no se agregaron costos de este tipo)*

Cada empresa deberá determinar su previsión por las desvinculaciones ocurridas, según su experiencia registrada. Las previsiones son sencillamente mediciones de las **espectativas imprecisas pero cuantificables**, de ocurrencia de determinados hechos. En este caso, desvinculaciones.

De acuerdo con ciertos fallos judiciales que incorporaron las asignaciones no remunerativas a las indemnizaciones, es lógico incorporar las mismas en las previsiones.

CALCULO PARA LA PREVISIÓN POR DESPIDOS									
Bases: Ley 20.744 – Ley 24.013 – Ley 25.013 – Ley 25877 – Ley 25.561 – Dto. Emerg.Econ: N° 50 y 264									
Otras referencias: SECLO-Servicio de Conciliación Obligatoria – Negociaciones privadas consultadas – Casuística general									
BASE DE LOS SALARIOS: \$ 5.000.- BRUTOS POR TRABAJADOR									
INDICE DE ROTACION: 10% - de la planta de 200 trabajadores bajan 20 por año									
DESVINCULACIONES OCURRIDAS EN ESTE EJERCICIO	% a pagar resultante	Preavisos pagados	Integración mes	S.A.C. S/ INT. Y PREAV	Indemn. ANTIGÜEDAD	Honorario A bogado Actor 20%	Honorario Conciliad.	COSTAS JUICIOS	TOTAL
8 POR RENUNCIA	0%								0
0 PERIODO DE PRUEBA	0%								0
8 DESPIDO DIRECTO	100%	5.000.00	2.500.00	625.00	10.000.00			0.00	145.000.00
0 NEGOCIACIÓN PRIVADA									0
2 CONCILIACIÓN ADMINIST.	70%	3.500.00	1.750.00	438.00	7.000.00	2.538.00	700.00	0.00	31.852.00
2 JUICIO	110 %	5.500.00	2.750.00	688.00	11.000.00	3.988.00		2.000.00	51.852.00
20 CASOS TOTALES									228.704.00
TOTAL DE SALARIOS ANUALES POR 200 TRABAJADORES (sin SAC)						(5000 x 12 x 200) \$ 12.000.000.00			
TOTAL DE SALARIOS PRODUCTIVOS POR 200 TRABAJADORES						(12000000/132.00) = \$ 9.090.909.-			
% DE INCIDENCIA DE LOS DESPIDOS SOBRE SALARIOS PRODUCTIVOS						(228.704.00 /9.090.909.-)			
						2.51 %			

El cuadro demuestra **que ocurrió en la realidad con las desvinculaciones de un año** y que formas tomaron las mismas. Los costos que generó ese año (= \$ **228.704.00**) al dividirse por la masa salarial productiva (\$ 9.090.909.-) señala el índice que conviene utilizar para crear la previsión que incidirá en los costos: **2,51 %**.

COSTOS DIRECTOS: RESULTADOS DEL ANÁLISIS

TOTAL DE COSTOS DIRECTOS POR CADA \$ 100.- DE SALARIOS PRODUCTIVOS

Ya avanzamos hasta lograr un resumen de los COSTOS DIRECTOS con los índices obtenidos por cada una de las variables analizadas. Recordamos que surgió del análisis que por cada \$ 100 productivos (recibidos en trabajo efectivo) debemos pagar salarios por \$ 132.00 en los que agregamos las improductividades laborales obligatorias.

En tal sentido las cargas deben gravar el total de salarios que pagamos por cada \$ 100 asi que las mismas se agregarán a 132.00 según demuestra el cuadro siguiente para obtener el COSTO DIRECTO TOTAL.

COSTOS DIRECTOS	Indices obtenidos		Base de la operación	TOTAL DIRECTOS
Jornales pagados productivos			100.00	100.00
Jornales pagados Improductivos			32.00	32.00
TOTAL DE JORNALES PAGADOS				132.00
CARGAS SOCIALES SOBRE JORNALES	23.00%	X	132.00	30.36
SEGUROS	8.97%	X	132.00	11.84
CONTRIBUCIONES CONVENCIONALES	2.50%	X	132.00	3.30
RESERVA POR DESPIDO	2.51%	X	132.00	3.32
IMPUESTOS, TASAS Y OTROS S/SALARIOS	0.00%	X	132.00	0.0000
SUBTOTAL COSTOS DIRECTOS				180.82

ANALISIS DE LA INCIDENCIA DE LAS ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS

Las ***Asignaciones No Remunerativas*** son, sin duda, **una parte de la remuneración bruta que percibe el trabajador.**

Se las calificó de tal forma que no implicase un costo mayor que su participación en el salario, de allí que no se hayan abonado en las licencias y el SAC, ni hayan estado gravadas previsionalmente o en las alcúotas de seguridad o partidas indemnizatorias.

Iniciadas en 2002 por el Dto. 1273, las mismas no se extenderían sobre salarios o contribuciones complementarias. Sin embargo, a medida que fue copiándose la medida, sobre todo con Acuerdos Sindicales-Empresarios sin fuerza de Ley, y extendiéndose en los años siguientes, aun en la actualidad, tales asignaciones adoptaron modalidades distintas, aplicándose sobre partes del salario. En la mayoría de los casos teniendo como factor comun el gravamen de las contribuciones a las obras sociales y los aportes sindicales.

No obstante, en las prácticas, tales asignaciones no remunerativas han sido pagadas por la mayoría de los empleadores sobre las licencias y vacaciones.

Y en cuanto a las Vacaciones y al S.A.C. **las incluyó en la mejor remuneración**, una vez incorporadas tales asignaciones al salario bruto, por lo que en cada caso debió preverse un fondo especial con ese incremento, esperando su aplicación.

Presentamos aquí tres formas posibles y conocidas de aplicación de Asignaciones No Remunerativas, las que gravan partidas del salario o de contribuciones distintas entre si, arrojando incidencias en los costos también distintas.

1) CUANDO SOBRE LA ASIGNACIÓN NO SE LIQUIDA S.A.C. PERO SÍ EL RESTO DE LAS VARIABLES COMPLEMENTARIAS DEL SALARIO Y CONTRIBUCIONES A OBRAS SOCIALES Y SINDICALES.

CONCEPTO		
Asignación No Remunerativa – <i>Total Abonada</i>		120.55
Subtotal		120.55
% Contribucion Patronal: Obra Social	6.00	7.23
% Contribucion CCT	2.50	3.01
TOTAL COSTO DIRECTO SOBRE NO REMUNERATIVOS		130.79

2) CUANDO SOBRE LA ASIGNACIÓN SE LIQUIDA EL S.A.C y LAS VACACIONES MAS CONTRIBUCIONES A OBRAS SOCIALES Y SINDICALES, PERO NO LICENCIAS.

CONCEPTO		
Asignación No Remunerativa – <i>Total Abonada</i>	100.00	100.00
S.A.C.		11.46
Vacaciones		6.40
SUBTOTAL		117.86
Contribuciones sobre SAC y Vacaciones	23.00%	4.10
Seguros sobre SAC y Vacaciones	8.97%	1.60
Contribucion Patronal Obras Sociales	6.00%	7.07
% Contribucion CCT	2.50%	2.95
TOTAL		133.59

3) CUANDO LA ASIGNACIÓN SE LIQUIDA SOLA Y SE PAGAN CONTRIBUCIONES A OBRAS SOCIALES Y SINDICALES SOBRE LA ASIGNACION BRUTA UNICAMENTE.

CONCEPTO		
Asignación No Remunerativa – <i>Total Abonada</i>	100.00	100.00
% Contribucion Patronal: Obra Social	6.00%	6.00
% Contribucion CCT	2.50%	2.50
TOTAL		108.50

Las asignaciones no remunerativas casi siempre serán incluidas en las remuneraciones representando ello la necesidad de reservas sobre SAC, Vacaciones y otras partidas conexas que serán obligatorias para el cálculo remunerativo.

También actúan en la determinación de la mejor remuneración de un semestre a tomar en cuenta para las previsiones y provisiones de cualquier cálculo de costo laboral, aun indemnizatorio.

A la fecha la jurisprudencia interpretó que las asignaciones no remunerativas integran el salario y por lo tanto deben integrar – a su vez – el cálculo a los efectos de: aguinaldo, vacaciones, enfermedades, licencias, accidentes y despido. De hecho la nueva modificación a la Ley de ART contempla la cotización de la aseguradora sobre estos items.

COSTOS LABORALES INDIRECTOS

Costos Laborales Indirectos:

Son aquellos **que no actúan como cargas del salario al no mantener una vinculación directa con el mismo.**

Son, no obstante, costos que surgen de las responsabilidades ineludibles de todo empleador para dar cumplimiento y mantenimiento a sus obligaciones de carácter social, convencional, de seguridad, organización y administración respecto de su propia nómina.

BASES

Para la determinación de los Costos Indirectos

En este módulo seguimos con el criterio de utilizar un **modelo** que presente ideas y metodice la información sobre **como cuantificar y obtener resultados de las variables de costos indirectos** presentadas.

Cada costo presentado servirá al modelo como ejemplo en el análisis, pero los costos reales serán aquellos en los que incurra y se registren en su propia empresa. Con ellos deberá sustituir las variables presentadas aquí.

Para la determinación de las Bases de Cálculo de los Costos Indirectos procederemos como lo hicimos en el módulo anterior de *Costos Directos*. Los datos que se verán en cada hoja de cálculo fueron predeterminados como los de una Empresa del Tipo *Mediana*, con información adaptada para el ejercicio.

La hipótesis – *recordamos* - fue generada a partir de esta Empresa Tipo, cuya planta tiene 200 personas: 60 administrativos y 140 operarios, incluyendo hasta los Niveles de Supervisores. Tal como se trabajó en Costos Directos, *no deben incluirse los Niveles Gerenciales o de Dirección* para no distorsionar el resultado final.

También se adaptó el ejercicio a una remuneración bruta promedio de \$ 5.000.- con igual índice de rotación (10%) anual.

BASES

Para la determinación de los Costos Indirectos

El modelo adopta una empresa mediana, manufacturera, de 200 trabajadores de los cuales 140 son trabajadores de la planta industrial y 60 son administrativos. Se incluyen la supervisión pero no se toman los datos gerenciales dejándolos afuera del modelo para no distorsionar los parámetros.

PLANTA TOTAL	200 TRABAJADORES EN TOTAL
	60 ADMINISTRATIVOS
	140 INDUSTRIALES Y DE MANTENIMIENTO

A partir del promedio de salarios (el promedio se obtiene por la sumatoria de los salarios pagados dividido la totalidad de la POB.) de la Empresa determinamos la suma anual del salario de un trabajador, **multiplicando el bruto mensual por 13 sueldos, incluyendo el SAC.**

SALARIO BRUTO MENSUAL	\$ 5.000.-	MENSUALES
SALARIO BRUTO ANUAL POR TRABAJADOR (13 sueldos)	\$ 65.000.-	ANUALES

Debemos determinar la MASA SALARIAL ANUAL PRODUCTIVA a partir de la cual hallaremos los índices de cada costo indirecto.

Recordamos que en el módulo de costos directos determinamos un índice de productividad de 131.71 (por cada \$ 100 recibidos en trabajo efectivo pagamos \$ 131.71).

Determinamos que los salarios anuales de un trabajador (\$ 65.000.-) generan \$ 49.350.84 como SALARIOS PRODUCTIVOS.

SALARIO PRODUCTIVO ANUAL POR TRABAJADOR		
SALARIO BRUTO ANUAL TOTAL	65.000.00 :	SALARIOS PRODUCTIVOS
INDICE DE PRODUCTIVIDAD	132.00	\$ 49.242
MASA SALARIAL ANUAL PRODUCTIVA	49.242.- X 200 =	\$ 9.848.484.-

Ya habíamos definida la rotación como el 10% de trabajadores que existían entre altas y bajas anuales (20 trabajadores sobre 200).

En el cuadro siguiente determinamos la estabilidad de cada trabajador y calculamos la **MASA SALARIAL PRODUCTIVA POR ESTABILIDAD POR TRABAJADOR** la que servirá para la determinación de algunos índices de costo.

INDICE DE ROTACION ANUAL		10%
BAJAS	20 TRABAJADORES	POR AÑO
ESTABILIDAD MEDIDA	200TRAB. : 20 TRAB.	= 10 AÑOS DE ESTABILIDAD
MASA SALARIAL PRODUCTIVA POR ESTABILIDAD POR TRABAJADOR		\$ 492.420.-

COSTOS DE INCORPORACION DE PERSONAL

Procesos costeables de un alta de personal.

Para costear el Alta de un trabajador se estimaron las horas utilizadas en cada paso del proceso tomando los siguientes items:

- **DEFINICION DEL PERFIL**
- **REDACCION AVISO**
- **REVISION DE CURRICULUMS:**
 - RECEPCION Y CLASIFICACION
 - LECTURA Y CALIFICACION
- **COORDINACION DE LA 1a ENTREVISTA**
- **PRIMERAS ENTREVISTAS**
 - SELECCIÓN POSTULANTES
- **COORDINACION 2a ENTREVISTA**
 - SELECCIÓN PRECANDIDATOS
- **DETERMINACION DE TERNA DE ELEGIDOS.**
- **COORDINAC.EXÁMENES PRELABORALES.**
 - Médico
 - Psicodiagnóstico
 - Socioambiental
- **DEFINICION FINALISTA**
- **INDUCCION INTERNA**
- **HORAS TOTALES DEDICADAS**

Podrán observar en el cuadro que en los procesos interviene un entrevistador y en otros se agrega otra persona que estimamos será la titular del área a la que ingresará el trabajador. Definimos al entrevistador mediante su sueldo (mas cargas) lo que nos da un valor horario que multiplicamos por las horas insumidas en el proceso. Hay valuados otros costos como avisos (clasificados o publicados en la red) y exámenes preocupacionales y horas de inducción previas al ingreso. **Por último dividimos el costo de haber producido el Alta versus la Masa Salarial por la Estabilidad (10 años) para hallar el % de incidencia de este costo.**

INDICE DEL COSTO DE INCORPORACIONES		
TOTAL COSTO PROCESO	\$ XXXXX	DIVIDIDO
MASA SALARIAL ESTABILIDAD	492.420-	XX%

EXAMENES DE SALUD INICIALES Y PERIÓDICOS

EXAMENES DE SALUD INICIALES Y PERIÓDICOS

LEY 24557 DTO.REGL. 170 - RES. S.R.T. N° 196 - LEY 19587 ART. 23 Dto. 351/79 - Res. 559/09 - DNU 1694/09

En este ítem deben combinarse los costos que insumen cumplir con la obligación legal de examinar al personal con la política de higiene y seguridad de la Empresa, tanto en materia de incorporaciones como en los exámenes periódicos, posteriores a enfermedades y de desvinculación.

Los exámenes preocupacionales que se realizan en el 100% de los casos fueron **cuantificados en los costos de Incorporaciones.**

Los exámenes periódicos pueden planificarse junto con la A.R.T. de acuerdo al tipo de riesgo (R.A.R.- registros de agentes de riesgo) que se desea chequear y prevenir. En el ejemplo la Empresa decide ampliar el análisis con un chequeo no obligatorio, por su propia política, tomando a su cargo el 50% del costo.

Podría examinarse la salud de un trabajador que es transferido a otra actividad ya sea de mayor o menor riesgo previniendo alteraciones en su salud.

En el ejemplo la Empresa chequeará la salud del personal al reincorporarse luego de sus enfermedades con el 100% del costo a su cargo.

También hará un examen de desvinculación al personal que se retira.

El costo determinado de los exámenes lo dividimos por la MASA SALARIAL PRODUCTIVA ANUAL obteniendo el % de incidencia de este ítem.

ASESORAMIENTO EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ASESORAMIENTO EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
LEY 19587 - DTO.1338/96 - LEY 24557 ART. 4° Y ART. 28° DTO.REGL. 170/96
RES. S.R.T. 239 Y .559/09 – DNU 1694/09

En este ítem costeamos la intervención de un Asesor en H.yS. que hipotéticamente dedicaría 32 horas mensuales a la Empresa Mediana para realizar tareas de capacitación y asesoramiento destinadas a prevenir accidentes en la planta.

Los honorarios y los recursos destinados a prevención anuales se dividen por la MASA SALARIAL PRODUCTIVA ANUAL para obtener el % de incidencia de este costo.

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

LEY 24557 DTO.REGL. 170 - RES. S.R.T. Nº 38

Seguimos con el rubro seguridad y costeamos la provisión entre ropa y equipos protectivos que daremos al personal.

Los cuantificamos a valor de mercado y la suma anual la dividimos por la MASA SALARIAL PRODUCTIVA ANUAL para obtener el % de incidencia de este costo

ASESORIA LEGAL

ASESORIA LEGAL

Las empresas consultadas poseen una asesoría legal permanente

Por el tamaño elegido de Empresa (*Mediana*) suponemos que ha contratado un Estudio Jurídico que percibe un abono mensual, aunque existen otros métodos de contratar asesoramiento.

Se valua en términos de los honorarios anuales que se abonan dividido la MASA SALARIAL PRODUCTIVA ANUAL y se obtiene el % de incidencia de este costo.

CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL

CAPACITACION

Las empresas consultadas planifican en su mayoría la inversión en capacitación a través de entidades externas con algunos beneficios fiscales. Organizan los programas de acuerdo a los niveles de actualización que requiere el sector y su personal a cargo.

Las empresas – cualquiera sea su tamaño y dotación – están obligadas a capacitar a su personal para adecuar sus conocimientos tanto al desarrollo de las tareas del día a día como de la tecnología, del mercado en general y de las técnicas de gestión y conducción. Para ello existen diferentes mecanismos, propios o tercerizados, que implican un costo ineludible en la implementación de cualquiera de esos planes.

Obviamente cuanto mas claras y permanentes sean las políticas de la empresa menores serán sus costos y mayor su rendimiento.

La valuación del presente costo indirecto dependerá de los planes que adopte la organización.

CONTROL DE AUSENTISMO

CONTROL DE AUSENTISMO

Las empresas consultadas cuentan con un servicio de clínicas de control médico.

En el ejemplo se tomaron 5 días de enfermedad por persona (5 días x 200 empleados= 1000 días) de los que surgirán 600 visitas de control multiplicadas por el costo promedio por visita realizada por una clínica contratada.

La suma de costos de visitas se divide por la MASA SALARIAL PRODUCTIVA ANUAL para obtener el % de incidencia de este costo.

ADMINISTRACION DE PERSONAL

CARGAS DE TAREAS ADMINISTRAC. DE PERSONAL - ESTRUCTURA OPERATIVA

Para la determinación del costo de la Administración de Personal se estimaron las siguientes funciones en la carga de tareas del sector.

Pueden considerarse que en su propia empresa existan mas o menos tareas, o agregar otras, dentro de la lista de obligaciones o rutinas del sector. Algunas de estas tareas, muchas veces, son realizadas por otros departamentos de la Administración Central o de Contaduría.

REGISTROS DE ALTAS AFIP - BAJAS - MODIFICACIONES	ASIENTOS CONT. SUELDOS Y CENTROS DE COSTOS
MANTENIM.DEL SISTEMA INFORMÁTICO DEL AREA	GESTIONES ANTE MINISTERIO DE TRABAJO
LEGAJOS INDIVIDUALES (Físicos o informaticos)	REGISTROS ESTADÍSTICOS
OPERACIÓN DEL SISTEMA DE LIQUIDACIONES	MANTENIMIENTO Y REGISTRO LIBRO RUBRICADO
LIQUIDACION DE HABERES Y PAGO	LIQ. Y PAGO APORT. RETENC. Y GANANC.4º CATEGOR.
ACREDITACIÓN BANCARIA TOTAL O PARCIAL DE HABERES	ATENCION INSPECCIONES
LIQUIDACION DEL S.A.C.	ADMINISTRACION ANTICIPOS, VIATICOS Y GASTOS
ADMINISTRACION VACACIONES	CERTIFICACIONES DE SERVICIOS
LIQ. REMUNERAC. CONFIDENCIALES	ADMINIST. ACCIDENTES Y ACCIONES DE PREVENCIÓN
REPRESENTACION EN CONCILIACIONES Y/O JUICIOS	RELACIONES CON ESTUDIO JURIDICO POR CONFLICTOS

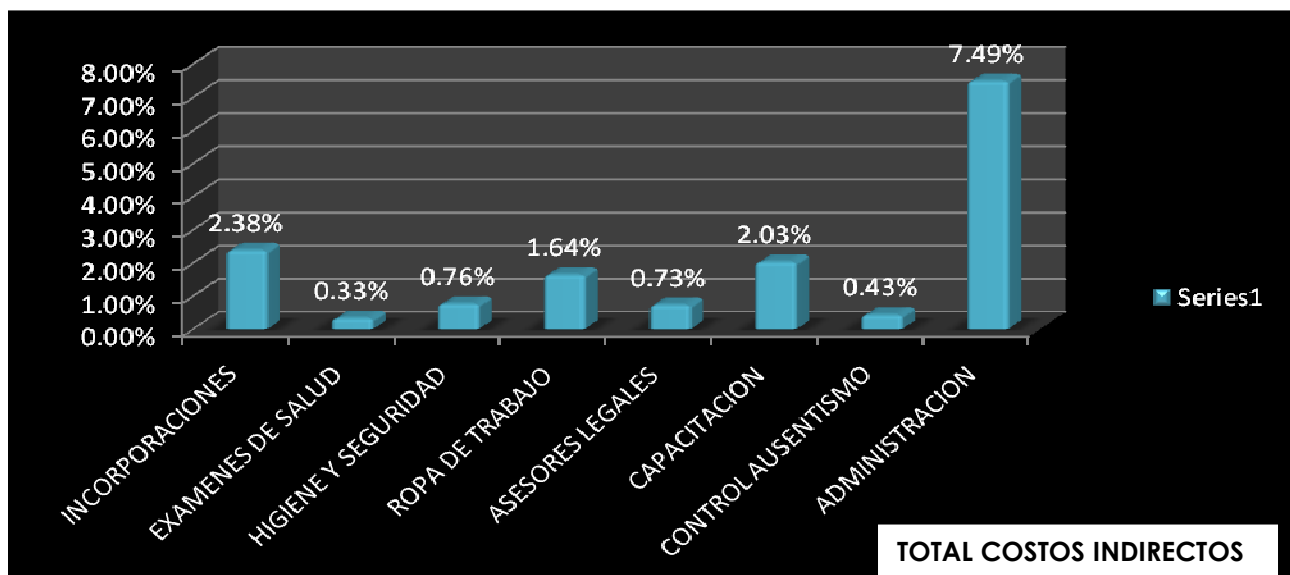
El costo se calculó considerando a los empleados y la suma de sus sueldos y cargas, **dedicados en exclusiva al Departamento de RRHH**. Esta sumatoria la dividimos por la MASA SALARIAL PRODUCTIVA ANUAL para obtener el % de incidencia del costo de la Administración de Personal.

No estamos incorporando **costos de estructura** en el modelo dado que presentan dificultad para ser valuados, a pesar de estimar que cada sector "ocupa" un espacio de esa estructura y de acuerdo con el tenor de su actividad,

TOTAL DE COSTOS INDIRECTOS: RESULTADOS DEL ANÁLISIS

En este módulo hemos tratado los items que con mayor frecuencia integran el Costo Indirecto del salario. El cuadro siguiente resume las variables y los porcentajes en que inciden:

CUADRO DE COSTOS INDIRECTOS TOTALES VARIABLES DEL COSTO INDIRECTO		A CUANTIFICAR INCIDENCIA %
1	INCORPORACIONES	2.38%
2	EXAMENES DE SALUD PERIÓDICOS	0.33%
3	ASESORAMIENTO HIGIENE Y SEGURIDAD	0.76%
4	ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO/ SEGURIDAD	1.64%
6	ASESORES LEGALES	0.73%
7	CAPACITACION Y ACTUALIZACION DEL PERSONAL	2.03%
8	CONTROL DE AUSENTISMO	0.43%
9	ADMINISTRACION DE PERSONAL	7.49%
TOTAL		15.59%



TOTAL DE COSTOS LABORALES

Suma de Directos e Indirectos

DIRECTOS		TOTALES
TOTAL JORNALES PRODUCT. E IMPRODUCTIVOS		132.00
CARGAS SOCIALES SOBRE JORNALES	23.00%	30.36
SEGUROS	8.97%	11.84
CONTRIBUCIONES CONVENCIONALES	2.50%	3.30
RESERVAS POR DESPIDO	2.51%	3.32
IMPUESTOS, TASAS Y OTROS	0.00%	0.00
INDIRECTOS (ver alícuotas del ejercicio del modelo en excel)	INCIDENCIAS/180.41	180.82
INCORPORACIONES	2.38%	4.30
EXAMENES DE SALUD PERIÓDICOS	0.33%	0.60
ASESORAMIENTO HIGIENE Y SEGURIDAD	0.76%	1.37
ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO/ SEGURIDAD	1.64%	2.97
ASESORES LEGALES	0.73%	1.32
CAPACITACION Y ACTUALIZACION DEL PERSONAL	2.03%	3.67
CONTROL DE AUSENTISMO	0.43%	0.78
ADMINISTRACION DE PERSONAL	7.49%	13.18
TOTAL	15.59%	28.19
COSTOS TOTALES (DIRECTOS MAS INDIRECTOS)		209.01

El resultado obtenido como **Costo Total (2.0901)** es producto de las variables contenidas en el ejemplo utilizado que sin duda cambiarán su valor cuando sean reemplazadas por las reales variables de la empresa del usuario del modelo.

Este resultado debe reflejar, además, las variables especiales que se producen en su empresa, mas alla de las registradas como standard, para darle sustento al ejercicio y obtener el costo mas preciso posible relativo a su propia nómina.