COSTOS DE LA MANO DE OBRA EN COLOMBIA

INTRODUCCION

La mano de obra en Colombia conforma uno de los rubros más importantes a tener en cuenta dentro de las organizaciones, debido a la influencia significativa que puede llegar a tener en un momento dado sobre los costos de un producto o un servicio, es decir, impactando de una manera positiva o negativa sobre los estados financieros de las organizaciones en variables como las utilidades, la rentabilidad y el flujo de caja libre entre otras.

CLASIFICACION DE LA MANO DE OBRA

Los costos de la mano de obra se pueden clasificar así:

a. Según la operación:

   Costos de producción: dentro de esta clasificación se incorpora el costo de la mano de obra involucrada en la transformación de los productos, es decir, el costo correspondiente al personal que participa directa o indirectamente en su elaboración. En esta categoría encontramos a los operarios de la planta, al personal del área de mantenimiento, a los ingenieros y jefes de producción y al personal de calidad entre otros.

   Gastos de operación: dentro de esta clasificación se incorpora el gasto de la mano de obra que apoya el resto de la operación de la empresa diferente a la producción, es decir, la mano de obra administrativa y comercial de la compañía. En esta categoría encontramos a los vendedores, jefes y directores administrativos, personal de aseo y vigilancia de las áreas administrativas entre otros.

b. Según su comportamiento:

   Costo o Gasto Fijo: son aquellos costos que permanecen constantes durante un tramo relevante, este tramo relevante está dado por un intervalo de volumen de actividad. Este volumen de actividad puede ser para un intervalo de unidades a producir (generalmente expresado para la capacidad normal de la planta) en el caso de manufactura (costo fijo), o un intervalo de unidades a mover en una bodega de producto terminado (expresado por la capacidad normal de unidades a mover por parte del personal) en el caso operacional (gasto fijo) entre otros. Se puede apreciar que los costos y gastos de la mano de obra fija no cambian si cambia el volumen de actividad dentro del tramo relevante. En esta categoría encontramos generalmente a todas aquellas personas a las cuales se les paga un salario fijo independientemente si la empresa produce o no produce, o vende o no vende, es decir, en donde el volumen de actividad no influye sobre la magnitud del salario del personal. El efectuar una correcta clasificación de la mano de obra como costo fijo o como costo variable es muy importante, porque una mala clasificación puede conducir a la administración a tomar decisiones equivocadas a partir de información imprecisa sobre cálculos de puntos de equilibrio y márgenes de seguridad.

Costo o Gasto Variable: son aquellos costos de mano de obra que cambian o fluctúan en relación directa con un volumen de actividad dado. Este volumen de actividad puede estar referido al igual que en el caso anterior a la producción o a la administración y ventas. En esta categoría se podría incluir aquel personal al que se le paga a destajo en la planta productora y el rubro correspondiente a las comisiones de los vendedores en el área operacional.

c. Según con su identificación con el objeto de costos

Para efectuar la clasificación del costo o gasto de mano de obra como un rubro directo o indirecto es necesario definir el concepto de "objeto de costos".

Un "objeto de costos" hace referencia a todo aquello que es sujeto a que se le efectúe una medición de los costos, por ejemplo, un producto, un servicio, un proyecto, una persona, un departamento, una actividad, un proceso, entre otros.

Los aspectos que se deben tener en cuenta para clasificar el costo de la mano de obra como un costo directo o como un costo indirecto son:

- "La importancia del costo del que se trata"[1]: hace referencia a que a mayor magnitud del costo, se hace más viable identificarlo al objeto de costos al cual hace referencia. En otras palabras, que la asignación al objeto de costos no sea más costosa que la magnitud del costo, es decir, que se obtenga una buena relación costo-beneficio.
- "La tecnología disponible para recopilar la información"[1]: es posible que con los avances que actualmente se tienen en materia tecnológica sea posible encontrar "fácilmente" una relación causa-efecto entre el objeto de costo y la magnitud de la mano de obra. En otras palabras, rubros que anteriormente eran difíciles de establecer esta relación, hoy en día a través de los computadores, los códigos de barras y los sistemas de información es posible efectuar esa conexión entre el recurso y el objeto de costos.
- "Diseño de las operaciones"[1]: si el recurso humano se utiliza para efectuar operaciones que solamente le corresponden a un objeto de costos, este rubro se clasifica como un costo o gasto de mano de obra directa.

Se puede entonces resumir que para que el costo de la mano de obra sea considerado como directo debe hacer referencia al objeto de costos que se está analizando, debe ser "fácilmente asignable" al objeto de costos y su asignación debe ser "económicamente factible".

De lo anterior vale la pena resaltar que es completamente posible tener las siguientes clasificaciones de la mano de obra en Colombia:

[1] Horngren, Foster, Datar. Contabilidad de Costos. Un Enfoque Gerencial 2003

- Costos de mano de obra en producción:
  - Mano de obra fija en producción
  - Mano de obra variable en producción
  - Mano de obra directa en producción
  - Mano de obra indirecta en producción

- Gastos de mano de obra en operaciones:
  - Mano de obra en administración
  - Mano de obra en ventas
  - Mano de obra fija en operaciones
  - Mano de obra variable en operaciones
  - Mano de obra directa en operaciones
  - Mano de obra indirecta en operaciones

COMPONENTES DEL COSTO Y GASTO DE MANO DE OBRA EN COLOMBIA

El costo de la mano de obra en Colombia está compuesto por diversos elementos como son:

- Salario
- Aportes Patronales
- Prestaciones Sociales

Salario: "no sólo constituye salario la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio..."[2] Para el año 2011 hubo un incremento del 4% con respecto al año 2010 (3.64%) lo cual significa que para el año en vigencia (2011) el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) asciende a la suma de $535.600 definido mediante el decreto # 033 del mes de enero de 2011.

Los aportes patronales: son pagos que realizan las compañías a entidades definidas por la ley y por lo tanto no son recursos recibidos directamente por el trabajador. Estos aportes se dividen en dos grandes grupos así: aportes a la seguridad social y los aportes parafiscales.

La seguridad social está compuesta por:

- Pensión: este monto busca cubrir al trabajador durante la invalidez, la vejez y la supervivencia de aquellas personas quienes dependan económicamente cuando él muera. Luego de la Reforma Laboral Ley 789 de 2002 el aporte es del 14.5% para el 2004, 15% para el 2005 y 15.5% para el 2006 en adelante, de los cuales, el 75% es costo para la empresa y el 25% restante los paga el trabajador. Lo cual significa para el 2007, un costo para la empresa de 11.625% y para el trabajador 3.875%. Para el año 2008, 2009, 2010, y el actual 2011 es el 16%, de los cuales el 12% es costo para la empresa, y 4% para el trabajador.

[2] Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo

- Salud: este monto busca cubrir los riesgos que en un momento determinado pueda tener el trabajador por enfermedad y maternidad para su núcleo familiar. De acuerdo al artículo 10 de la ley 1122 de Enero de 2007 el aporte de salud es del 12.5% lo cual un aporte es de 8.5% por parte de la empresa y de 4% le corresponden al trabajador. NOTA: Cuando el salario sea superior a 4 salarios mínimos, el trabajador paga un aporte adicional del 1% sobre la base de cotización al sistema (fondo de solidaridad), en los cuales no incurre en ningún momento la empresa.
- Riesgos profesionales: este monto es pagado en su totalidad por la empresa a las entidades de riesgos profesionales y su intervalo va desde el 0.522% hasta el 8.7% dependiendo el nivel de riesgos en que haya sido clasificada la actividad que efectúa el trabajador. Ver anexo A para ampliación.

Los aportes parafiscales están compuestos por:

- SENA: el aporte es del 2% y con este monto se contribuye al sostenimiento del instituto, con el cual se brinda capacitación a los trabajadores y empresas.
- ICBF: el aporte es del 3% y con este monto se contribuye al sostenimiento de la institución, la cual tiene como misión un fin social de velar por el bienestar familiar de los colombianos.
- CAJAS DE COMPENSACIÓN: el aporte es del 4% a estas instituciones encargadas de velar por subsidios familiares y actividades de educación, salud y recreación, entre otras.

Prestaciones Sociales: "son un conjunto de beneficios y garantías consagradas a favor de los trabajadores con el fin de cubrir algunos riesgos que se le presenten". [3]

Las prestaciones sociales de obligatorio cumplimiento según la ley son las primas de servicios, las cesantías, el auxilio de las cesantías y las vacaciones. Existen una serie de prestaciones sociales consideradas "extralegales" entre las cuales se encuentran: prima de antigüedad, prima de colocación, prima de navidad, prima de matrimonio, prima de entierro, prima de vida cara, prima de anteojos entre otras. Vale la pena resaltar que estos rubros "extralegales" pueden ser constitutivos de salario si se expresan como tal, y en tal situación deben ser tenidos en cuenta para el cálculo del factor (**denominado FP**) a aplicar sobre aquellos elementos constitutivos de salario.

Existen otra serie de rubros que deben ser tenidos en cuenta para el cálculo del costo de la mano de obra como son: el **auxilio de transporte**, el cual sirve de base para el cálculo de las cesantías, las primas y las indemnizaciones, se le paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal más alto vigente, para el año 2011 éste será de $63.600 mensualmente de acuerdo al decreto No. 4835 del 30 de diciembre de 2010; las dotaciones se pagan en igual situación que el anterior, pero el trabajador debe haber cumplido por lo menos 3 meses de servicios, se da tres veces al año, siendo calzado y vestido de labor, las cuales deben ser dadas si se devengan hasta 2 SMLMV ($1.071.200 para 2011), durante tres fechas del año (finales de abril, agosto y diciembre); la alimentación; los viáticos no constitutivos de salario ("los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso, los viáticos permanentes sólo constituyen salario aquellos pagos destinados a proporcionar al trabajador manutención

[3] Cartilla Laboral Legis 2004

y alojamiento, pero no los que tengan por finalidad proporcionar al trabajador medios de transporte y gastos de representación")[3]; y las bonificaciones o sumas de dinero que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador.

CALCULO DEL COSTO O GASTO DE LA MANO DE OBRA EN COLOMBIA

La siguiente es la fórmula de cálculo del costo o gasto de la mano de obra en Colombia:

Costo o Gasto Mano de Obra = [(Salario + Recargos Nocturnos + Recargos Festivos + Horas Extras + Comisiones + Viáticos Constitutivos de Salario + Bonificaciones Constitutivas de Salario) * (1+FP)] + [Auxilio de Transporte * (1+0.0833+0.0833+0.01) + Bonificaciones + Alimentación + Prestaciones Extralegales no Constitutivas de Salario + Dotación + Viáticos no Constitutivos de Salario]

Recargos Nocturnos: el trabajo efectuado entre las 10 pm y las 6 am es considerado turno nocturno y tiene un recargo del 35% sobre el valor hora diurna.
Recargos Festivos: el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario y en este caso se remunera con un recargo del 75% o del 110% si es diurno o nocturno respectivamente, y es trabajo habitual cuando labora tres o más domingos durante el mes calendario, se remunera con un recargo del 75% si es diurno y un 110% si es nocturno y con un día de descanso remunerado en la semana siguiente.
Horas Extras: las horas extras son las que exceden la jornada ordinaria y la que excede la máxima legal. Los recargos son los siguientes:

- Hora extra diurna: 25%
- Hora extra nocturna: 75%
- Hora extra diurna festiva o dominical: 100%
- Hora extra nocturna festiva o dominical: 150%

Cálculo de FP:

DESCRIPCION	Costo para la Empresa [%]
1. Aportes Patronales	
a. Seguridad Social:	
Pensión (16%)	12%
Salud (12.5%)	8.5%
Riesgos (0.522%-8.7%)	0.522%
b. Parafiscales:	
Sena	2%
ICBF	3%
Cajas de Compensación	4%
2. Prestaciones Sociales	
Prima	8.33%
Cesantías	8.33%
Auxilio Cesantías	1%
Vacaciones	4.16%
TOTAL FP EN PORCENTAJE	**51.842%**

[3] Cartilla Laboral Legis 2004

FP = 0.51842 = (51.842%)

EJEMPLO 1:

Un operario de una planta labora los 30 días del mes en el turno de 6 am a 2 pm.
Durante ese período elabora 500 unidades del producto A.
Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.
Dotación anual = $240.000

Pregunta:

Calcular el costo de la mano de obra directa

Solución:

CMOD = [$535600*(1+0.51842)]+[63600*(1+0.0833+0.0833+0.01)]+(240.000 / 12)

EJEMPLO 2:

Un operario de una planta labora los 30 días del mes en el turno de 6 a.m. a 2 p.m.
Durante ese período elabora 500 unidades del producto A.
Trabajó 20 horas extras diurnas durante el mes para la fabricación del producto A.
Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.
Dotación anual = $240.000

CMOD={$535600+**([**$535600/240]*20*(1.25))}*(1+0.51842)+
[$63600*(1+0.0833+0.0833+0.01)] + (240.000 / 12)

Obsérvese que las horas extras pueden ser consideradas costo de mano de obra directa al producto A, porque son plenamente identificables al objeto de costos.

EJEMPLO 3:

Un operario de una planta labora los 30 días del mes en el turno de 10 p.m. a 6 a.m.
Durante ese período elabora 500 unidades del producto A.
Trabajó 20 horas extras diurnas durante el mes para la fabricación del producto A.
Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.
Días Laborados: 26 días
Descansos remunerados: 4 días
Dotación anual = $240.000

CMOD={$535600+([$535600/240]*20*(1.25))**+(** 535600*0.35*(26/30)}*
(1+0.51842)+[$ 63600*(1+0.0833+0.0833+0.01)] + (240.000 / 12)

Obsérvese que los recargos nocturnos se calculan sobre el tiempo realmente laborado.

EJEMPLO 4:

Un operario de una planta labora los 30 días del mes en el turno de 10 p.m. a 6 a.m.

Durante ese período elabora 500 unidades del producto A y 200 unidades del producto B.
Trabajó 20 horas extras diurnas durante el mes para la fabricación del producto A.
Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.
Días Laborados: 26 días
Descansos remunerados: 4 días
Días laborados en el producto A: 18
Días laborados en el producto B: 8
Dotación anual = $240.000

CMOD para el producto A ={($535600*(18/26))+([$ 535600/240]*20*(1.25))+
((535600/240)*0.35*144)}*(1+0.51842)+
[$535600*(1+0.0833+0.0833+0.01)*(18/26)] + ((240.000 / 12)*(18/26))

Obsérvese que todas las horas extras se le asignan al producto A porque son un costo directo a ese objeto de costos según el enunciado. Se puede apreciar en la ecuación que tanto el salario mínimo como, el auxilio de transporte y la dotación se le asigna al producto A la proporción del tiempo empleado en su fabricación del total de los días realmente laborados en el período. Los recargos nocturnos se calculan para 144 horas (8 horas diarias * 18 días realmente laboradas en el mes)

Análogamente se hace el análisis para el producto B.

CMOD para el producto B ={($535600*(8/26))+(($535600/240)*0.35*64)}
(1+0.51842)+[$ 535600(1+0.0833+0.0833+0.01)*(8/26)]+((240.000 / 12)*(8/26))

Si no se supieran a cuál de los dos productos corresponden las horas extras, se deberían manejar como costos indirectos.

ANEXO A

El gobierno para poder determinar el valor de las cotizaciones, adoptó una tabla de cotizaciones mínimas y máximas dentro los límites establecidos en el artículo 18 del decreto 1295 del 22 de Junio de 1994, estableciendo un aporte mínimo, uno inicial o de ingreso y otro máximo, para cada clase de riesgo.[4]

TABLA DE CLASES DE RIESGO

CLASE	RIESGO
CLASE I	RIESGO MÍNIMO
CLASE II	RIESGO BAJO
CLASE III	RIESGO MEDIO
CLASE IV	RIESGO ALTO
CLASE V	RIESGO MÁXIMO

En el decreto 1772 (Agosto 3 de 1994) en el artículo 13 se presenta la tabla de cotizaciones porcentuales, que se desarrolla con base en anterior artículo 27 del Decreto 1295 de 1994.[5]

TABLA DE COTIZACIONES MÍNIMAS Y MÁXIMAS				
Clase	**Riesgo**	**Valor Mínimo**	**Valor Inicial**	**Valor Máximo**
I	Mínimo	0.348%	0.522%	0.696%
II	Bajo	0.435%	1.044%	1.653%
III	Medio	0.783%	2.436%	4.089%
IV	Alto	1.740%	4.350%	6.960%
V	Máximo	3.219%	6.960%	8.700%

[4] Fuente:http://www.suratep.com/index.php?option=com_content&task=view&id=60&Itemid=136&limit=1&limitstart=3 [Fecha de consulta: 31 de Julio 2007]

[5] Fuente: http://www.suratep.com/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=136 [Fecha de consulta:31 de Julio/2007]