

# LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA

Ing. Jorge Vergiú Canto

## RESUMEN

El presente artículo pretende dar pautas generales sobre lo que sin duda tiene una relevante importancia en la Toma de Decisiones Gerenciales, cuando se analizan los costos que se invierten o destinan para mantener los Recursos Humanos en la empresa.

## ABSTRACT

The present article shows the general rules on those about a special topic that has an excellent importance in the taking of managerial decisions. When the costs are analyzed that are dedicated to maintain the human resources of the company.

## INTRODUCCION

En la actual situación económica en nuestro país existe un gran porcentaje de personas que muestra interés en generar utilidades / beneficios económicos al formar su propia empresa; para ello aparte de los ya conocidos egresos de inversión y de funcionamiento se debe incluir en los análisis los costos que podría acarrear el tener personal en su planilla de pagos. Según la actual Legislación Laboral - Resolución Ministerial No. 033-2000-TR los costos laborales no son sólo el salario que percibe el trabajador por su desempeño en la

empresa sino además incluye los beneficios y contribuciones obligatorias que el empresario debe tener presente al momento de evaluar la rentabilidad de su empresa.

Asimismo los trabajadores y el personal dependiente, está sujetos a descuentos en sus mensualidades, lo que conlleva a que se convierta con su trabajo en un empresario de su trabajo, el cual debe de conocer a qué descuentos está afecto su remuneración y qué beneficios tiene por su permanencia en la empresa.

## CONCEPTOS PREVIOS

### Remuneración Computable

Es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe todo trabajador en dinero y en especie como pago al trabajo realizado en la empresa.

### Valor de UIT

La UIT es un valor de referencia en las normas tributarias para determinar las bases imponi-

bles. Este valor varía todos los años, actualmente su valor es de S/. 2,900.

### Renta de Quinta Categoría

Están comprendidos todas las personas que prestan sus servicios en forma dependiente.

" ... los costos laborales no son sólo el salario que percibe el trabajador ... sino además incluye los beneficios y contribuciones obligatorias que el empresario debe tener presente al momento de evaluar la rentabilidad de su empresa."

## TIPOS DE COSTOS LABORALES PARA EL EMPLEADOR

### Reservas Mensuales

#### Vacaciones

Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso de treinta días de descanso por cada año completo de servicios. La remuneración es la equivalente mensual a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

#### Gratificaciones

Los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la Navidad, las cuales serán abonadas en la primera quincena de Julio y de Diciembre según el caso. Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre efectivamente laborando en el mes que corresponda al beneficio y con una permanencia de 6 meses. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses de servicios percibirá la gratificación en forma proporcional a las meses laborados.

#### Compensación de Tiempo de Servicios (CTS)

Tiene la calidad de beneficio social, previsión de la contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Este monto se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Los empleadores deben depositar en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre. Se basa en el Decreto Supremo No. 04-97 TR.

### Pagos Mensuales

#### Régimen Contributivo de la Seguro Social en Salud (RCSSS)

El 30.01.99 se creó el Seguro Social de Salud (ESSALUD) en reemplazo del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) con la finalidad de dar cobertura a los asegurados a sus derechohabientes a través de diversas prestaciones que corresponden al RCSSS y se complementa con los planes de salud brindados por las Entidades Empleadoras ya sea en establecimientos propios o con planes contratados con Entidades prestadoras de Salud (EPS). Su funcionamiento es financiado con sus propios recursos. Se regula por la ley No. 27056.

Los aportes se realizan en forma mensual y se considera el 9% de la remuneración de los trabajadores.

#### Seguro de Vida

Desarrolla el beneficio del seguro de vida, que ha pasado a ser no sólo beneficio de los trabajadores empleados, sino también de los obreros. Cubre la invalidez total y permanente del asegurado y en caso de fallecimiento del asegurado, descendientes y cónyuge. Este régimen tiene vigencia a partir del 5 de Diciembre de 1991- Decreto Legislativo No. 688 05.11.91.

Para el cálculo de la prima de seguro se toma en cuenta las remuneraciones que figuran en planillas y boletas de pago percibidas mensualmente por el trabajador. La prima es única y renovable mensualmente, a cargo del empleador, se debe considerar 0.53 % para los empleados y 0.71 % para los obreros.

#### Contribución al Servicio Nacional de Trabajo Industrial (SENATI)

Establece que las personas naturales y empresas que desarrollen actividades industriales, empresas que desarrollen otras actividades además de la industrial y empresas que no siendo de tipo industrial tienen dentro de su personal, personas que se dedican a la instalación, reparación y mantenimiento. La tasa de contribución es 0.75 % de las remuneraciones que se paguen a los trabajadores sujetos a contrato de trabajo. Están exonerados de esta contribución las empresas que durante el año anterior hubieran tenido un promedio de veinte (20) trabajadores o menos dedicados a las actividades de la empresa. Se sustenta en la Ley 26272.

#### Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)

Es un impuesto que sustituye al tributo FONAVI desde el 27.08.98. Están afectas las empleadoras, cooperativas y personas de cuarta - quinta categoría. Los aportes se realizan en forma mensual y se considera un 5 % de base imponible constituida por el monto de las remuneraciones que se abonan a los trabajadores sean permanentes o eventuales.

#### Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

Este sistema otorga cobertura adicional (mediante prestaciones de salud y económicas) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadoras que desarrollen actividades consideradas como riesgosas. Es obligatorio para los empleadores de los mencionados trabajadores quienes contratarán con ESSALUD, ONP, las EPS y las compañías de seguros acreditadas.

Las aportaciones se realizarán de acuerdo al cuadro siguiente:

\* Los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la Navidad ..."

ACTIVIDAD ECONOMICA	TASA
Extracción de Madera	1.30%
Pesca	1.30%
Explotación de Minas y Canteras	1.55%
Industrias Manufactureras	1.04%
Suministros de Electricidad, Gas y Agua	1.04%
Construcción	1.30%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	1.04%
Actividades Inmobiliarias	0.53%
Servicios Sociales de Salud	0.53%
Otras Actividades de Servicios Comunitarios	0.53%

## TIPOS DE COSTOS LABORALES PARA EL TRABAJADOR

### Pagos mensuales

#### *Sistema Nacional de Pensiones (SNP)*

Es el sustituto de los sistemas de pensiones de la Caja de Pensiones, de la Caja Nacional Social y del Fondo de Jubilación de Empleados Particulares. Este sistema ha sido sustituido, a partir del 01 de Junio 1994, por la Oficina de Normalización previsional - ONP, que tiene como función administrar el Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el DL 19990 de 24.03.73. Los asegurados a este régimen tienen derecho a pensión de invalidez, jubilación, de sobrevivientes y capital de defunción.

Las aportaciones son del 13 % sobre la remuneración total percibida tanto para el asegurado obligatorio como del facultativo.

#### *Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP)*

Este régimen entró en vigencia a partir del 7 Mayo de 1993, fecha de inicio de las operaciones

de las AFP. Este sistema tiene carácter de voluntario en el cual el trabajador puede optar entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Privado.

Este régimen es administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), bajo la modalidad de cuentas de capitalización individual. Prestan las pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia, y no incluye prestaciones de salud ni riesgos de accidentes de trabajo.

#### *Retención de Quinta Categoría*

Esta retención generalmente la realizan los empleadores de las remuneraciones de los trabajadores que perciban más S/. 1,450 mensuales incluidos todas las retribuciones adicionales por servicios personales a la empresa. La retención anual es del 15 % para trabajadores que perciban hasta 54 UIT y 30 % para las que perciban más de este monto.

"Las AFP, ... este sistema tiene carácter de voluntario en el cual el trabajador puede optar entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Privado."

CONCEPTO	HORIZONTE	INTEGRA	UNION-VIDA	PRO-FUTURO	PROM.
F.Pensiones	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%	8.00%
Comisión	2.30%	2.35%	2.39%	2.50%	2.39%
Prima Seg.	1.44%	1.35%	1.28%	1.30%	1.34%
Total	11.74%	11.70%	11.67%	11.80%	11.73%

## RESUMEN

	Aportes Empleador %		Descuento Trabajador %	
	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero
Reserva Mensual				
Vacaciones	9.09%	9.09%		
Gratificaciones	18.18%	18.18%		
CTS	9.09%	9.09%		
5ta Categoría			1.25	1.25
Pago Mensual				
SCTR (1)		1.04%		
Seguro	0.53%	0.71%		
SENATI		0.75%		
IES	5.00%	5.00%		
SPP (2)			11.80%	11.80%
SSS	9.00%	9.00%		
SNP			13.00%	13.00%

(1) Se ha tomado la tasa referente a Actividades Manufactureras

(2) Se ha tomado la tasa más alta de las AFPs.

" Se recomienda tener reservas de 36.36 % en forma mensual para cubrir las vacaciones, gratificaciones y CTS tanto para los empleados y obreros."

## CONCLUSIONES

- Para el cálculo de las reservas mensuales se debe considerar una base de 11 meses, que es la cantidad real de meses en el que trabajador labora en la empresa.
- Se requerirá considerar en las proyecciones empresariales para el pago de costos laborales un máximo de 50.89 % y 52.86 % para los empleados y obreros respectivamente.
- De estos porcentajes adicionales a considerar sobre las remuneraciones solo el 14.53 % para empleados y 16.50 % para obreros son las obligaciones mensuales. Se recomienda tener reservas de 36.36 % en forma mensual para cubrir las vacaciones, gratificaciones y CTS tanto para los empleados y obreros.
- Los descuentos de los trabajadores son de 13.00 % para los que se encuentran en el SNP y 11.80 % (tasa más alta) para los que se encuentran en el SPP.
- En el caso que los trabajadores perciban más de S/. 1,450 mensuales se deberá descontar adicionalmente 1.25 % de sus remuneraciones mensuales llegando a un 14.25 % y 13.05 % los descuentos mensuales a los trabajadores inscritos en SNP y SPP.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ertz Zeballos Zeballos, *Contabilidad General*, AVC Editores, Arequipa, 355p.
- *Síntesis de la Legislación Laboral*, Diario El Peruano, 05 Mayo 2000.