

Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua

Rector de la Profesión en Nicaragua

Fundado el 14 de Abril de 1959



IMPACTO FINANCIERO Y LABORAL DE LOS RECURSOS HUMANOS BAJO CRISIS ECONÓMICA

Expositores:

Miguel R. Fuentes

Silvio Gómez Guevara



Contenido.

- ❑ Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Laborales.
- ❑ Suspensiones Laborales.
- ❑ Valuación de Puestos y Productividad.
- ❑ Políticas de Empleos.
- ❑ Costos Económico de los Colaboradores.
- ❑ Costo Económico de Retiros Laborales vs Costos de Nuevas Contrataciones.

- *CONTRATOS DE TRABAJOS Y SUS IMPLICACIONES LABORALES*



Contratos de Trabajo y Relación Laboral

DEFINICION

Es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal.

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABJO.

Los sujetos del contrato de trabajo son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones derivados del contrato mismo, vinculándose entre si por virtud del lazo que establecen entre ellos.





COMPETENCIA PARA CONOCER DE LAS ACCIONES JURIDICAS DERIVADAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

1- El del lugar de la celebración del contrato.

2- El del lugar de la ejecución del trabajo a elección del demandante.

3-El del lugar del territorio Nacional en que se celebren el contrato de trabajo

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- 1-Oneroso. Cada contratante obtiene sus beneficios a cambio del sacrificio del otro.
- 2-Sinalagmático. Las partes contraen obligaciones recíprocas.
- 3-Tracto Sucesivo. El contrato no termina con un solo acto.
- 4 - Contractuales. Se perfecciona con el simple consentimiento de las partes.
- 5 - Bilaterales. Se celebra entre dos.
- 6 - Principal: No necesita de otro contrato para existir.



Elementos esenciales de los contratos de trabajos.

Consentimiento.

Objeto.

Causa.

salario.

subordinación.

Jornada laboral.

Modificación.

SUJETOS DEL DERECHO LABORAL

Empleador:

Puede ser una persona natural o Jurídica.

Trabajador:

Solamente puede ser una persona natural.





CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Si se incumpliera las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido u antes del inicio de la prestación de un servicio, podrá acudir a los tribunales del trabajo, para que determine la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causado. Arto.21 CT

CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR:

- Son capaces de contratar en materia laboral los mayores de 16 años de edad.



TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

1-Contratos de trabajo verbales:

- El trabajo del campo.
- El servicio domestico.
- Los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de 10 días

NOTA: El empleador debe de suministrar al trabajador una constancia dentro de los 3 primeros días, la que debe de contener la fecha de inicio, el servicio a prestar y el salario estipulado.



2- Contratos de trabajos escritos.

POR SU DURACION.

1-Contrato de trabajo determinado: Arto 26 CT

- ✓ A) Cuando las partes convengan en un plazo.
- ✓ B) Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo esta en función del tiempo de duración de los mismos.
- ✓ C) Cuando se trata de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de los estipulados en los convenios colectivos.



2- Contrato de trabajo por tiempo Indeterminado. Arto 27 CT.

- Cuando el contrato no tiene plazo.
- Cuando el contrato de trabajo por tiempo determinado y el trabajador sigue laborando por 30 días mas.

Cuando vencida la segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

Nota: En este tipo de contrato las partes pueden convenir un periodo de prueba no mayor de 30 días, y cualquiera de los celebrante le podrán poner fin sin ninguna responsabiliza para las partes.

- Se prohíbe estipular en los contratos de trabajo que no se pagaran prestaciones sociales

CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES

- Es un contrato de naturaleza civil, por tanto NO genera una relación laboral, ni prestaciones laborales.



REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 20 CT:

- a) El Lugar y fecha de su celebración.
- b) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellidos del representante legal de la entidad empleadora.
- c) Descripción el trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse.
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si esta es diurna, mixta o nocturna.





- e) Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.
- f) La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago;
- g) Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

PRESTACIONES LABORALES

- Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagaran prestaciones laborales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.



Art.29 CT

JORNADAS ORDINARIAS

- Las Jornadas máximas establecidas por la Ley son:
- **Diurna:** 48 horas semanales,
8 horas diarias.
- **Mixta:** 45 horas semanales,
7.5 horas diarias.
- **Nocturna:** 42 horas semanales,
7 horas diarias.



Art. 49 y siguientes CT

FORMAS DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO.

- a) Por unidad de tiempo;
- b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, y
- c) Por tarea.



LAS DEDUCCIONES AUTORIZADAS AL SALARIO SON:

- La cuota del Seguro Social.
- El Impuesto sobre la Renta.
- La cuota de afiliación al sindicato.
- Pensión alimenticia fijada judicialmente.
- Los abonos que el trabajador deba hacer por anticipos de salarios, los cuales no devengan intereses.
- Cualquier otra deducción que el trabajador autorice para pagar deudas a terceros.
- Los anticipos de salario que se le hagan al trabajador se deducirán en la forma en que se convenga.
- El salario del trabajador puede ser embargado por orden judicial;



El salario mínimo es inembargable salvo por pensión alimenticia. Art. 92CT



SUBORDINACION: Se proyecta en el Contrato de trabajo en un triple sentido:

1-El sentido técnico: El trabajador somete su trabajo a los planes y objetivos señalados por el empleador.

2-En el sentido económico: El trabajador no recibe integro el producto de su salario, ni comparte los riesgos económicos del empleador.

3-En el sentido jurídico o disciplinario: El trabajador esta sometido a la autoridad del empleador y de la ley.

4-La continuidad: La continuidad de la relación laboral es un elemento esencial de los contratos de trabajo, puesto que no puede existir relación laboral sin continuidad en el servicio ofrecido por el empleador , ni el prestado por el trabajador.



ELEMENTOS NATURALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Son los que surgen de la propia naturaleza del Contrato de Trabajo y se requieren que tanto el empleador como el trabajador lo plasmen en el CT.

Estos elementos son incorporados a los contratos de trabajo por ministerio de la ley y son :

- 1- El Reglamento Interno de Trabajo.
- 2-La Convención Colectiva.
- 3- Las costumbres.

El arto. 236 CT. Las convenciones colectivas se convierten en cláusulas obligatorias de los contratos de trabajo.

El arto. 255CT. Establece los procedimientos para la elaboración y aprobación de los reglamentos internos.



El Trabajador de Confianza. Arto 7 CT.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de la labor desempeñada y no de la designación que se de al puesto, Siempre son y trabajador de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, pueden sustituir a la persona natural o jurídica que representan.

Los trabajadores de confianza se dividen en dos grupos:

- 1- Los trabajadores que tienen una función de dirección general en la empresa (Gerentes).
- 2- los trabajadores que efectúan trabajos vinculados directa y personal mente al patrón.(asesores, asistente)

SUSPENSIONES LABORALES



¿Que es la Suspensión del Trabajo ?

La **suspensión** del contrato de trabajo supone la interrupción temporal de la prestación **laboral** sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el trabajador; conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo

¿Que es la Suspensión temporal de la relación de trabajo?

Causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: La enfermedad contagiosa del trabajador. La incapacidad temporal por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

¿Que es una rescisión de una relación laboral?

La rescisión es un concepto que hace referencia al negocio jurídico por el que se deja sin efecto, mediante declaración judicial, un negocio, contrato o acto jurídico. También conocida como la acción de nulidad de los contratos o negocios jurídicos, y en derecho notarial, como acción proforma.



Causas de Suspensión Colectiva del Contrato de Trabajo



1 - Cierre de la empresa por razones técnicas o económicas

2 – Suspensión Colectiva por Perdidas Constantes

El proceso de la suspensión colectiva es un trámite especialísimo en que se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato de trabajo, sin extinguir la relación jurídica establecida, sin embargo para que esta sea efectiva, el empleador debe someterse a un trámite administrativo en que se le da intervención de ley a los trabajadores posiblemente afectados, debiendo demostrar el empleador en el proceso que la causa es la que sustenta su solicitud no es imputable a él y que la misma se encuentra establecida en el Arto. 38 inciso c) C.T. Resolución 082-07

En este caso la empresa debe de presentar los documentos que prueben efectivamente las pérdidas constantes, tal y como se refleja en la utilidad neta que aparece en los estados de resultado, así mismo es importante denotar que las pruebas ofrecidas por la parte actora además de haber sido presentadas en fotocopias y debidamente cotejadas con su original deben de ir con las firmas de los funcionarios responsables y autorizados, quienes dan fe y responden por la veracidad de la información que se detalla en los mencionados documentos. Al confirmar dichas causales a través de la Inspección Especial que confirma que la empresa no presenta una situación económica estable. En tal sentido, esta autoridad considera compartir el criterio emitido por la autoridad a quo, en cuanto se refiere a la autorización de suspensión temporal de los contratos individuales de trabajo del personal. Arto. 38 inciso c) C.T. Resolución Inspectoría General del Trabajo 120-07. 8-6-07

3 – Falta de Materia Prima o Fuerza Motriz

La falta de materia prima, mientras no se autorice la suspensión de los contratos, no perjudica el salario de los trabajadores. (si no hay materia prima para que el personal siga laborando, usted le mantendrá su salario sin deducción alguno por falta de labor) Consulta Evacuada por la Dirección Jurídica 12-06-07 Arto. 38 Inciso a) C.T.

Causas de Suspensión Individual del Contrato de Trabajo

1 – Enfermedad del Trabajador

2 – Descanso Pre y Post Natal.

3 – Licencias / Descansos

4 – Otras Causas

5 – Prisión del Trabajador

6 – Permiso de Trabajo

7 – Sanción Disciplinaria

1 – Enfermedad del Trabajador

Relación laboral se suspende en virtud de subsidio originado por enfermedad del trabajador, no procediendo durante ese tiempo la cancelación del contrato por causa justa. (La solicitud de despido interpuesta por la empresa como causa justa hacia el trabajador es improcedente ya que fue interpuesta cuando la relación laboral se encontraba interrumpida por una orden de subsidio a favor del trabajador de conformidad con el Arto. 35, 36 C.T. y Arto. 37 inciso b) C.T.), constatando la autoridad que el escrito fue presentado dentro del periodo de reposo del trabajador Resolución 052-07.

El subsidio suspende la relación laboral, por tanto durante ese tiempo no se puede adoptar ninguna medida en contra del trabajador. “Cuando el trabajador esta de subsidio, esta suspendida la relación laboral y el empleador no puede adoptar ni comunicar ninguna medida en su contra conforme Arto. 80 Ley 185 C.T., Arto. 269 C.T.

2 – Descanso Pre y Post Natal.

El contrato de trabajo se suspende por descanso Pre y Post Natal. Ley 185 Arto. 144 C.T. y Arto. 35 y 37 C.T. Resolución 52-07 Inspectoría General del Trabajo.

3 – Licencias / Descansos

El INSS no asume subsidio pre natal si la trabajadora no tiene 16 semanas cotizadas, Arto. 94 Ley de Seguridad Social.

Reposo es el descanso por tres días, si es de cuatro o mas días se considera subsidio (En la practica y no en la Ley, se ha venido estableciendo que el reposo es el descanso que le prescribe el medico al trabajador por un periodo no mayor de tres días,. Si el descanso es de cuatro o mas días se considera subsidio, Dirección Jurídica Arto. 92, 93 Ley Seguridad Social.

4 – Otras Causas

Suspensión con goce de todas las prestaciones para solicitar despido no equivale a despido previo. (La suspensión con goce de todos los derechos laborales, no es equivalente al despido) Resolución Inspectoría General del Trabajo 082-06 Arto. 37, 48. 235 C.T.

5 – Prisión del Trabajador

Prisión del trabajador suspende la relación laboral sin goce de salario, excepto si fue en defensa de los derechos del empleador. La Ley 185 Arto. 37 Inciso d) y Arto. 17 inciso h).

6 – Permiso de Trabajo

Las ausencias por asuntos personales o para asistir a consulta medica deben ser autorizada por el superior inmediato y reguladas en el reglamento interno. Las ausencias de un trabajador por asuntos personales o enfermedad, deben de ser autorizadas por el superior inmediato del trabajador y esos permisos deben de estar normados en el reglamento interno de cada empresa Arto. 73, 74, 254, 255 C.T.

Los permisos personales no es abandono de trabajo (El permiso personal no es una abandono de trabajo, porque el trabajador al pedir permiso esta haciendo del conocimiento de su jefe que necesita ese tiempo para resolver un problema personal Arto. 73, 74 C.T.

7 – Sanción Disciplinaria

No se puede aplicar sanciones de suspensión de labores si no esta regulado por el reglamento interno de trabajo. Arto. 37 inciso e) y Arto. 255 C.T.



Valuación de Puestos

- La valuación de puestos es un proceso que se auxilia de un conjunto de técnicas especiales, para determinar el valor individual de un puesto dentro de una empresa con relación a los demás puestos de la misma.
- Estructura de Análisis de Cargos:
 - Requisitos Intelectuales.
 - Requisitos Físicos.
 - Responsabilidades Implícitas.
 - Condiciones de Trabajo.





Compensación (Administración de los Salarios)

En Principio debido a su complejidad el salario puede considerarse de muchas maneras diferentes:

- Es el Pago de un Trabajo.
- Constituye una medida del valor de un individuo en la organización.
- Ubica una persona en una jerarquía de estatus dentro de la organización.



Definición de Salario

- Salario: Constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones.
- Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y esfuerzo y a cambio reciben dinero.
- El salario adicionalmente: Esto representa una de las mas complejas transacciones.



¿Qué constituye el Salario?

- Para las personas:
 - ▣ Un Patrón de Actividades.
 - ▣ Una Amplia gama de relaciones Interpersonales.
 - ▣ Intercambio de un valor Simbólico por un Valor Físico.
- Para las Empresas:
 - ▣ Costos o una Inversión.
 - ▣ Se reflejan en el costo del producto o servicio.
 - ▣ La participación de los salarios dependo del giro del negocio.

Métodos de Evaluación

- Métodos Cuantitativos:
 - ▣ Escalonamiento de Cargos.
 - ▣ Categorías predeterminadas.
- Métodos no Cuantitativos:
 - ▣ Comparación de Factores.
 - ▣ Evaluación de Puntos.





Ejemplo

Vamos a evaluar un puesto para efectos de medir los costos del salario que inciden, en el valor estipulado por un sector. Para este ejemplo tomaremos el sector comercial. C\$ 7660.52 (Mínimo), (Máximo), estipulado por la organización, C\$ 10,000.00 Puesto (Auxiliar contable). El salario es el punto de partida del análisis mediante Point Rating. (Utilizaremos el método Geométrico). Esto es política de la compañía.



Datos adicionales

- Niveles salariales a evaluar en el puesto 10.
- Nivel de crecimiento: al 100% (dado que no habrán variaciones).
- Metodología de Gradiente (Nivel superior y Nivel Inferior).
- Construcción de la Tabla (Siguiendo Lamina)



Tabla de Factores

Factor	Peso %	1°	2°	3°	4°
Habilidad	35%	35%	70%	140%	280%
Esfuerzo	20%	20%	40%	80%	160%
Responsabilidad	30%	30%	60%	120%	240%
Condiciones De Trabajo	15%	15%	30%	60%	120%
Totales	100%	100%	200%	400%	800%



Calculo del Gradiente.

- Calculo del Grado Geométrico:

$$\frac{Lim_{sup} - Lim_{inf}}{n - 1}$$

- Este procedimiento se utilizara para los grados y los salarios.
- Esto quiere decir que no clasificaran candidatos con una escala menor que 100%.
- Gradiente1 = 77.77% = 78%
- Gradiente2 = C\$ 259.94

Análisis de la Tabla Salarial

Factores	N/O	Linf	Lsup	Cs	Sn
Instrucción Basica	1	-	100.00	1.00	C\$ 7,660.52
Experiencia Previa	2	100	177.78	1.78	C\$ 13,618.70
Iniciativa e Ingenio	3	178	255.56	1.44	C\$ 11,012.00
Esfuerzo Fisico	4	256	333.33	1.30	C\$ 9,991.98
Concentracion Mental	5	334	411.11	1.23	C\$ 9,447.97
Supervision de Personal	6	412	488.89	1.19	C\$ 9,109.81
Material o Equipo	7	490	566.67	1.16	C\$ 8,879.24
Metodos o Procesos	8	568	644.44	1.14	C\$ 8,711.96
Informacion confidencial	9	646	722.22	1.12	C\$ 8,585.07
Ambiente de Trabajo	10	724	800.00	1.11	C\$ 8,485.50
N/O: No de Observaciones			Salario Estimado:		C\$ 9,550.28

**Cs : Coeficiente de Ponderacion
para Obtener escala salarial
Sn = Coeficiente Monetario**

Beneficios a Empleados





Alcance de la Sección 28.

- Los **beneficios a los empleados** comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.
- Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a **transacciones con pagos basados en acciones**, que se tratan en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones.



Tipos de Beneficios

- Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los **beneficios por terminación**) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. (Sueldos, Seguridad Social, Incentivos, Bonificaciones).
- **Beneficios post-empleo**, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. (Pensiones, Planes de Retiro)



Beneficios a corto plazo

- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- Ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados;
- Participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).

Rotación de Personal





Rotación de Personal

- El índice de rotación de personal es una medida de gestión del capital humano, a través de la cual es posible identificar problemas de insatisfacción laboral entre los empleados o deficiencias en los procesos de selección y contratación, entre otros.
- La rotación de personal se define como, como la proporción de personas que salen de una organización, descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos), sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo habitualmente se consideran periodos anuales.



Tipos de Rotación de Personal

- ❑ **Índice de rotación no deseada.** Número total de empleados en posiciones críticas o con alto potencial que salen por mes entre el número medio de empleados. También puede calcularse tomando en el denominador el número total de salidas.
- ❑ **Índice de rotación voluntaria versus involuntaria.** La rotación voluntaria se refiere a aquellos empleados que se van por propia iniciativa frente a aquellos cuya causa de baja es el despido, de cualquier tipo y por cualquier motivo.

Continuación.

- ❑ **Índice de rotación evitable versus inevitable.** La rotación inevitable es la que se produce por causas ajenas a la empresa . Por ejemplo: el marido o la esposa que siguen a su cónyuge en su destino profesional a otra ciudad; las mujeres embarazadas que no regresan a la empresa después de dar a la luz; la gente que se va para iniciar una nueva carrera de diferente naturaleza; etc. Distinguir entre este tipo de salidas y las que hubiéramos podido evitar es muy útil.
- ❑ **Índice de rotación disfuncional versus funcional.** La rotación funcional se refiere a la de gente con alto rendimiento y elevado desempeño, frente a la de gente con desempeños inferiores.



Detalle del Costo

- ❑ Salario Estipulado Fijo.
- ❑ Comisiones Promedio (Salarios Variables).
- ❑ Retenciones Patronales (Inss Patronal + Derecho adquirido para capacitaciones).
- ❑ Horas Extras Justificadas.
- ❑ Por Recisión o Terminación del Contrato : 8.33% (por rubro).



Medidas Preventivas.

- ❑ Control de Asistencia.
- ❑ Diferenciar entre Permiso y Ausencia injustificada.
- ❑ Elaborar todo el tiempo un calendario de vacaciones descansadas.
- ❑ Análisis del cumplimiento en el desempeño del puesto, conforme contrato laboral.



Ausentismo

- Ausentismo es el termino empleado a las faltas o inasistencias de los empleados. En un sentido mas amplio es la suma de los periodos en que por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten a sus trabajos.
- Causas le Ausentismo: Existen varias causas del Ausentismo, aun existen vacíos para determinar las causas reales que llevan a los empleados a falta a sus trabajos.



Principales Causas

- Enfermedad Comprobada.
- Enfermedad no Comprobada.
- Razones Familiares.
- Retardos Involuntarios por Fuerza Mayor.
- Faltas Voluntarias por Motivos Personales.
- Dificultades y Problemas Financieros.
- Problemas de Transporte.
- Escasa Supervisión y control del Dpto. de RRHH.



Ecuación para calculo de Ausentismo

- El índice de ausentismo señala el porcentaje de tiempo no trabajado con relación al volumen de actividad esperada o planeada, y este se calcula por la siguiente ecuación:

$$\text{Indice de Ausentismo} = \frac{\text{No.de dias/ hombre perdidos por Inasistencia}}{\text{Promedio de Trabajadores x dias de trabajo}}$$



Calculo del Índice de Rotación.

El índice de rotación está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal en la organización, en un período de tiempo. El índice de rotación de personal (IRP) se expresa en términos porcentuales mediante la siguiente fórmula matemática:

$$IRP = \frac{\frac{A+D}{2}}{\frac{F1+F2}{2}} \times 100$$



Nomenclatura.

- **A:** Número de personas contratadas durante el período considerado.
- **D:** Personas desvinculadas durante el mismo período.
- **F1:** Número de trabajadores al comienzo del período considerado
- **F2:** Número de trabajadores al final del período.

Análisis del Subsistema Recursos Humanos para Efectos del Gasto x Salario

Dpto: Produccion
 Salarios Estipulado: C\$ 7,000.00
 Promedio Horas x Mes 240
 Promedio Diario x Salario C\$ 233.33

Proyeccion para el Periodo

Areas	Personal Actual	Valor del Gto	Acumulado	Contratados	Gto Incrementado	Total Gto x Area
A	10	C\$ 70,000.00	18	8	C\$ 56,000.00	C\$ 126,000.00
B	8	C\$ 56,000.00	15	7	C\$ 49,000.00	C\$ 105,000.00
C	5	C\$ 35,000.00	12	7	C\$ 49,000.00	C\$ 84,000.00
D	4	C\$ 28,000.00	8	4	C\$ 28,000.00	C\$ 56,000.00
Totales	27	C\$ 189,000.00	53	26	C\$ 182,000.00	C\$ 371,000.00

Análisis de Desvinculaciones (Despidos y Retiros)

Areas	Periodo Actual	Personal Neto	Gasto Actual	Gto Incrementado	Gasto Neto
A	5	13	C\$ 91,000.00	C\$ 56,000.00	C\$ 35,000.00
B	2	13	C\$ 91,000.00	C\$ 49,000.00	C\$ 42,000.00
C	3	9	C\$ 63,000.00	C\$ 49,000.00	C\$ 14,000.00
D	2	6	C\$ 42,000.00	C\$ 28,000.00	C\$ 14,000.00
Totales	12	41	C\$ 287,000.00	C\$ 182,000.00	C\$ 105,000.00

Índice de Rotaciones del Personal

Areas	Admisiones	Desvinculaciones	Coefi Numerador	Promedio Efectivo	Índice de Rot
A	8	5	6.5	11.5	57%
B	7	2	4.5	10.5	43%
C	7	3	5.0	7	71%
D	4	2	3.0	5	60%
Totales	26	12	19	34	

Costo Económico del Recurso Humano





Ejemplo 3

- Conforme al ejemplo anterior ¿Cuánto le costaría por mes la contratación?
- Salario: C\$ 9550.28.
- Inss Patronal + Inatec (21%) = C\$2,005.56
- Prestaciones que se deben de pagar = C\$1,591.71 = (795.86 x 2) (Indemnización y Decimo tercer mes).



Memoria de Calculo

- Salario Neto: C\$ 8,860.38 ($9550.28 - 596.89 - 93.01$) (Inss laboral y renta de trabajo).
- Retenciones Patronales = C\$ 2,005.56.
- Prestaciones corrientes = C\$ 1,591.71.
- Total Corriente = C\$ 12,457.65.



Gracias