

## **Análisis de la utilización del fondo de salario.**

El gasto de personal (salario+vacaciones) es uno de los elementos principales del costo de la producción.

El fondo de salario constituye la parte del ingreso nacional que se destina a la remuneración de los trabajadores, de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo aportados por estos.

La magnitud total del fondo de salario planificado para la empresa incluye todos los pagos monetarios a los trabajadores (incluyendo los pagos del fondo de estimulación) de acuerdo con la legislación vigente, por tanto, para calcular el fondo de salario se incluyen los pagos siguientes:

- ◇ A tiempo según tarifa horaria: Para los trabajadores que reciben su remuneración bajo la forma de pago por el tiempo de trabajo.
- ◇ Por rendimiento: Para los trabajadores que reciben su remuneración bajo la forma de pago por rendimiento.
- ◇ Por primas: En sus diferentes variantes y estimulación.
- ◇ Por condiciones laborales anormales: Los trabajadores que reciben su remuneración por desarrollar su actividad laboral en condiciones nocivas o peligrosas, nocturnidad, lejanía, etc.
- ◇ Por trabajos en días feriados, festivos y de conmemoración nacional.
- ◇ Por vacaciones, de acuerdo a lo establecido en la legislación para el descanso retribuido.
- ◇ Por plus salarial, en aquellos trabajadores que tienen salarios históricos.
- ◇ Por el cumplimiento de obligaciones estatales y sociales.
- ◇ Por estudios, en aquellos trabajadores, que autorizados por el nivel correspondiente realizan esta actividad dentro del horario laboral.
- ◇ Por simultaneidad de oficios.
- ◇ Trabajos por contratación, para aquellos trabajadores que no estando fijos en la plantilla de la empresa, reciben en esta su remuneración por tiempo determinado.
- ◇ Por trabajos eventuales.

- ◇ Por antigüedad.
- ◇ Otros tipos de pagos que corresponde realizar a la empresa con cargo al fondo de salario; entre ellos están: movilizaciones, citaciones jurídicas y militares, fallecimiento de familiares etc.

La utilización del fondo de salarios del personal se expresa mediante los indicadores de las desviaciones absolutas y relativas del plan. Para determinar el indicador de la desviación absoluta del fondo de salarios en relación con el plan es necesario comparar el importe de los salarios reales con el fondo planificado.

El **exceso** de los salarios reales representa un sobregasto absoluto.

La **reducción** de los salarios reales representa un ahorro relativo.

Para determinar el indicador de la desviación relativa del fondo de salarios es necesario recalcular el fondo de salarios planificados del personal productivo por el por ciento de cumplimiento del programa de producción, o sea, multiplicarlo por el por ciento de cumplimiento del programa de producción, y el resultado obtenido, dividirlo por 100.

El importe calculado de esta forma se compara con el gasto real del fondo de salarios.

Los factores que influyen en la desviación relativa (ahorro o sobregasto) del fondo de salarios pueden ser la variación del número de trabajadores y su salario medio; así como el grado de cumplimiento del volumen de producción.

### **Salario medio.**

Se define como la retribución promedio que han de recibir los trabajadores, de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo aportado en la actividad que desempeñan.

Su magnitud vendrá dada por la relación entre el fondo de salario y el promedio de trabajadores, o sea:

$$S_m = \frac{S_t}{T}$$

Donde:

$S_m$  : Salario medio del período.

$S_T$  : Fondo total de salario.

$\bar{T}$ : Número de trabajadores promedio según aparecen en nóminas pagadas.

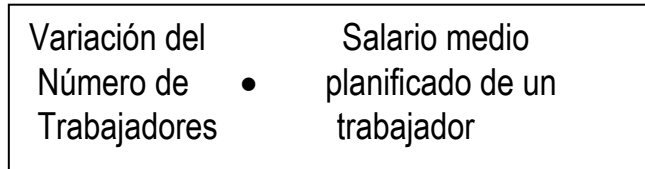
**Ejemplo:**

Indicadores	Plan	Real
Fondo de salario del persona.	1550,3	1580,0
Promedio de trabajadores.	910	910
Productividad del trabajo.	24000	2436,0

$$\begin{aligned} & \text{Fondo de salario real} - \text{Fondo de salario planificado} \\ & = 1580,0 - 1550,3 \\ & = 29,7 \text{ MP} \end{aligned}$$

Hubo un sobre gasto del fondo de salario donde influyen los siguientes factores:

Variación del número de trabajadores (en este ejemplo no hubo variación).



Variación del salario medio.

$\text{Salario Medio} = \frac{ST}{\bar{T}}$
---

$$\begin{aligned} & \text{Plan} \\ & = \frac{1550,3}{910} \\ & = 1703,62 \text{ pesos} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{Real} \\ & = \frac{1580,0}{910} \\ & = 1736,26 \text{ pesos} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & 1736,26 - 1703,62 \\ & = 32,64 \text{ pesos} \end{aligned}$$

El salario medio se incrementó en 32,64 pesos.

Desviación salario medio	*	Trabajadores Promedio
-----------------------------	---	--------------------------

$$= 32,64 \cdot 910$$

$$= + 29,7 \text{ miles de pesos}$$

Hubo un incremento global del salario medio de 29,7 miles de pesos.

Seguidamente se determinan las causas que originaron las desviaciones del salario medio real con el planificado y la fundamentación de su incremento.

Fondo de salario recalculado.

Fondo de salario planificado	•	Cumplimiento del plan de producción <hr/> 100
---------------------------------	---	---

$$= 1550,3 \cdot \frac{101,5}{100}$$

$$= 1573,55 \text{ miles de pesos}$$

Fondo de salario real	•	Fondo de salario recalculado
--------------------------	---	---------------------------------

$$= 1580,0 - 1573,55$$

$$= 6,45 \text{ miles de pesos}$$

Hay un sobregasto del fondo de salario.

Sobre este exceso influyen los siguientes factores:

Variación del número de trabajadores ( $0 \cdot 910$ ):	0
Variación del salario medio ( $32,64 \cdot 910$ ):	+ 29,7
Cumplimiento del plan de producción ( $1550,3 \cdot 1,5 \div 100$ ):	- 23,25

Por consiguiente el sobregasto del fondo de salarios del personal se obtuvo como resultado de la influencia global de los factores:

Variación del número de trabajadores:	0
---------------------------------------	---

Incremento del salario medio por trabajador:	+ 29,7
Sobrecumplimiento del plan de producción:	- 23,25
Sobre gasto del fondo de salario del personal	6,45