

Fundamentos de contabilidad de costos

Beneficios que recibe un trabajador en relación de dependencia

Clase 7

INTRODUCCIÓN DE LA CLASE

La mano de obra es un elemento fundamental en la elaboración de un producto, ya que su contribución resulta indispensable para lograr que los materiales puedan procesarse mediante su intervención. Existen dos tipos de mano de obra: la primera hace referencia a los trabajadores directamente relacionados con la fabricación, denominada mano de obra directa (MOD); la segunda corresponde a los trabajadores de producción que están indirectamente relacionados, conocidos como mano de obra indirecta (MOI).

En el Ecuador, los trabajadores de mano de obra se contratan en relación de dependencia, por lo que cuentan con varios derechos legales que deben ser estudiados, así como con una forma y un momento específicos para su cálculo, de manera que la empresa cumpla a cabalidad con sus obligaciones.

CLASE 7: BENEFICIOS QUE RECIBE UN TRABAJADOR EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

RDA: Determinar los tres elementos que conforman el costo de un producto para su acumulación en el sistema por órdenes de producción.

IDENTIFICACIÓN DE MANO DE OBRA DIRECTA (MOD) Y MANO DE OBRA INDIRECTA (MOI)

La mano de obra representa la fuerza laboral cuyo trabajo permite la transformación y elaboración de un producto. Puede ser de dos clases: la mano de obra directa (MOD), que corresponde a los empleados directamente involucrados en la producción y se rastrea fácilmente en el producto; y la mano de obra indirecta (MOI), que agrupa a los empleados cuyos servicios están indirectamente relacionados con la producción y no se rastrea fácilmente en el producto (Polimeni et al., 1997). Los empleados de mano de obra indirecta pueden desempeñar las siguientes funciones:

- **Dirección de producción:** corresponde al personal ejecutivo del departamento de producción, como un gerente de planta o un jefe de producción.

- **Personal técnico:** aporta al funcionamiento normal de la planta; por ejemplo, ingenieros mecánicos y supervisores.
- **Trabajadores indirectos:** personal que no participa en la conversión de la materia prima; por ejemplo, mecánicos auxiliares, almacenistas de materiales, vigilantes y aseadores (Sinisterra y Rincón, 2017).

Para ambos tipos de empleados, ya sea MOD o MOI, los mecanismos de control que se implementen dentro de la producción deberán estar encaminados a lograr el mayor provecho del recurso humano con que se cuenta. Además, es importante conservar normas de seguridad adecuadas, que contribuirán a un mejor desempeño de las labores. Se deben potenciar al máximo las habilidades con que cuentan los trabajadores, implementando métodos y procesos que permitan aumentar su eficiencia; asimismo, estableciendo estímulos para el recurso humano que fortalezcan su relación con la empresa y se conviertan en una alianza estratégica en beneficio de esta (Gamboa y Jiménez, 2023).

Si tomamos como ejemplo la fabricación de ropa, en la Figura 1 podemos observar a una empleada que forma parte de la mano de obra directa; está realizando la tarea de corte de tela, que es parte del proceso de elaboración del producto.

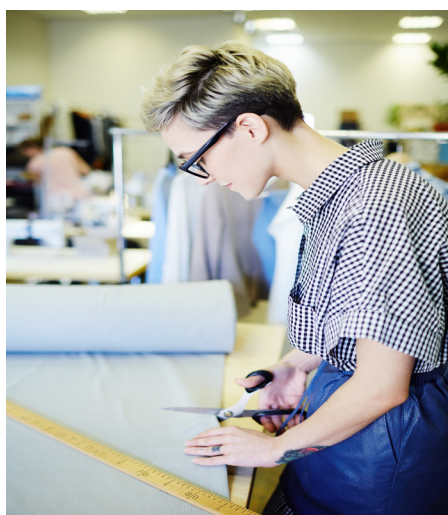


Figura 1

Mano de obra directa

Nota. La imagen muestra a una trabajadora realizando el corte de tela, actividad que corresponde a la mano de obra directa en un proceso de fabricación. Adaptado de *Empleado fabricando ropa*, Freepik, s. f.

https://www.freepik.es/search?format=search&last_filter=query&last_value=empleado+fabricando+ropa&query=empleado+fabricando+ropa

Considerando el mismo ejemplo, en la Figura 2 observamos a un empleado de mano de obra indirecta. Cumple con la tarea de supervisar la producción; no está realizando

labores con el producto como tal, pero su trabajo permite que la confección de ropa se haga con calidad.

Figura 2

Mano de obra indirecta

Nota. La imagen representa a un trabajador en labores de supervisión, propias de la mano de obra indirecta, que garantiza la calidad en el proceso de confección. Adaptado de *Empleado supervisando en una fábrica de ropa*, Freepik, s. f.



https://www.freepik.es/search?format=search&last_filter=page&last_value=3&page=3&query=empleado+supervisando+en+una+f%C3%A1brica+de+ropa#uuid=5a5ecb73-39ea-4e23-bb3b-beee2b47df49

Según Gamboa y Jiménez (2023), la mano de obra puede ser cualificada y no cualificada. La mano de obra cualificada corresponde al personal que tiene habilidades profesionales y técnicas que le permiten realizar sus tareas dentro del proceso productivo. Ha cumplido años de preparación formal y, por eso, pueden asignársele trabajos especializados. Su remuneración será más alta debido a sus conocimientos, pero también puede aportar a mejoras en los procesos, lo que otorgará a la empresa una ventaja competitiva. La mano de obra no cualificada está integrada por personas que no requieren habilidades técnicas ni profesionales para desarrollar una tarea; su oferta es abundante en el mercado y, por lo tanto, su remuneración será más baja. Este tipo de personal no requiere educación formal y permitirá a las empresas reducir costos en el rubro de mano de obra.

Una vez identificados los tipos de mano de obra, a continuación, explicaremos los diferentes rubros que reciben los empleados en relación de dependencia, partiendo de que este tipo de trabajadores deben contar con un contrato de trabajo, estar afiliados

al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y gozar de todos los beneficios que establece el Código de Trabajo ecuatoriano.

SUELDOS Y HORAS EXTRAS

Se entiende por sueldo o remuneración todo lo que un empleado recibe en dinero, servicios o especies a cambio de su trabajo. En el Ecuador cada año se establece como referencia un salario mínimo vital general, el mismo que para el año 2025 está fijado en 470 dólares. Adicionalmente, existen las llamadas “tablas sectoriales”, donde se categorizan a los empleados de acuerdo con la función que desempeñan, incluyendo los sueldos mínimos a pagar por cada categoría. Los sueldos establecidos en estas tablas deben utilizarse al momento de realizar el aviso de entrada al IESS, documento que deberá llenar el empleador con los datos personales del empleado, la función o cargo que desempeña y el sueldo que recibirá al realizar la afiliación del empleado a esta entidad.

Para revisar las diferentes categorías y sueldos establecidos para el año 2025 podemos revisar el siguiente enlace:

Título del enlace relacionado: Salarios mínimos por ley 2025

Descripción del enlace relacionado: Salarios mínimos por categorías

Enlace: <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2807&tipo=doc>

Además del sueldo, puede haberse convenido entre el empleador y el trabajador otros tipos de ingresos, como comisiones, bonos o subsidios, cuyos valores estarán determinados por el contrato de trabajo individual.

El Código de Trabajo, en su Art. 220, establece también que se puede realizar un contrato colectivo de trabajo, entendido como un convenio entre el empleador y asociaciones de trabajadores legalmente constituidas para establecer beneficios en favor de sus miembros. Este contrato puede durar un tiempo fijo, para una obra determinada o por un tiempo indefinido. Determinará, además de los valores de las remuneraciones, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los permisos y vacaciones, y otras condiciones que se estipulen entre las partes.

Todos estos rubros adicionales, si tienen carácter mensual, deben ser considerados para el cálculo de los beneficios sociales, como se explicará más adelante.

Parte de la remuneración del empleado son las horas extras, las cuales se pagan si los empleados completan su jornada normal de trabajo y aún deben realizar algunas tareas fuera de esa jornada. Las horas extras suplementarias son aquellas que se trabajan luego de terminada la jornada normal y se extienden hasta las 12 p. m. Estas horas deben pagarse con un recargo del 50%. Las horas extras extraordinarias son las que se trabajan entre las 12 p. m. y las 6 a. m. del día siguiente, así como los sábados, domingos y feriados; estas horas se pagan con un recargo del 100%.

CÁLCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS

Para el cálculo de horas extras debemos partir de determinar el valor por hora de cada empleado. Este valor hora se establece dividiendo el sueldo para 240, que representa los 30 días de trabajo por las 8 horas. Sobre este valor hora se deberá establecer la recarga del 50% para horas suplementarias y del 100% para horas extraordinarias. Más adelante realizaremos un ejercicio de aplicación para explicar cómo se obtienen los valores.

Para conocer con mayor detalle los límites de las horas extras, en el siguiente enlace se puede revisar el Código de trabajo ecuatoriano.

Título del enlace relacionado: Código de Trabajo

Descripción del enlace relacionado: Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, Art. 55

Enlace: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

BENEFICIOS SOCIALES

Corresponden a valores adicionales al sueldo y horas extras que se pagan a los empleados en el Ecuador, considerando algunos requisitos y en fechas determinadas legalmente. Enseguida se detallan todos estos beneficios.

DÉCIMO TERCER SUELDO

Este beneficio fue creado como un bono navideño y se paga a todos los empleados considerando como base el sueldo, horas extras y cualquier otra remuneración adicional que tenga carácter mensual. Este total se divide entre 12. De acuerdo con el Art. 111 del Código de Trabajo, por pedido escrito del trabajador este beneficio puede recibirse de forma acumulada hasta el 24 de diciembre de cada año o, de lo contrario, puede pagarse mensualmente su parte proporcional.

El período de cálculo para este beneficio abarca desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que se paga.

DÉCIMO CUARTO SUELDO

El trabajador recibirá por este concepto un salario mínimo vital general, que para el año 2025 es de 470 dólares en nuestro país. El décimo cuarto sueldo se paga hasta el 15 de agosto de cada año en las regiones de Sierra y Amazonía, y hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular. Según el Art. 113 del Código de Trabajo, esta bonificación se puede percibir mensualmente, obteniendo la doceava parte del salario, o de forma acumulada; esta decisión debe tomarla cada empleado.

El período de cálculo para el décimo cuarto sueldo abarca desde el 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del año en que se cancela en las regiones Sierra y Amazonía, y desde el 1 de marzo del año anterior hasta el 28 de febrero del año en que se paga en la Costa y la región Insular. El décimo cuarto constituye un apoyo a los trabajadores cuando inicia el período escolar; por ello se establecen períodos distintos de acuerdo con la región. Sin embargo, este beneficio se paga a todos los empleados, tengan o no hijos.

APORTES AL IESS

Para un empleado contratado bajo relación de dependencia, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es obligatoria. Los aportes al IESS se realizan de manera personal por parte del trabajador, quien aporta el 9,45%, valor que se descuenta mensualmente de sus ingresos. También está el aporte patronal del empleador, correspondiente al 12,15%, que se convierte en un costo adicional. Estos

porcentajes toman como base el sueldo, horas extras y cualquier otra remuneración adicional que tenga carácter mensual. La suma total de los aportes personal y patronal debe ser depositada por el empleador al IESS hasta el día 15 del mes siguiente al que corresponden dichos aportes.

FONDO DE RESERVA

Conforme al Art. 196 del Código de Trabajo, todo trabajador que preste sus servicios en una empresa por más de un año tiene derecho a recibir este beneficio. Para su cálculo se toma como base el sueldo, horas extras y cualquier otra remuneración adicional que tenga carácter mensual; este total se multiplica por el 8,33%. El empleado puede decidir si recibe este beneficio de forma mensual o si lo acumula. En este último caso, su valor será depositado en el IESS, entidad que lo entregará posteriormente al trabajador cuando este lo requiera.

VACACIONES

El Art. 69 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a gozar de 15 días de descanso remunerado. Si ha prestado servicios por más de cinco años, tiene derecho a un día adicional por cada año excedente.

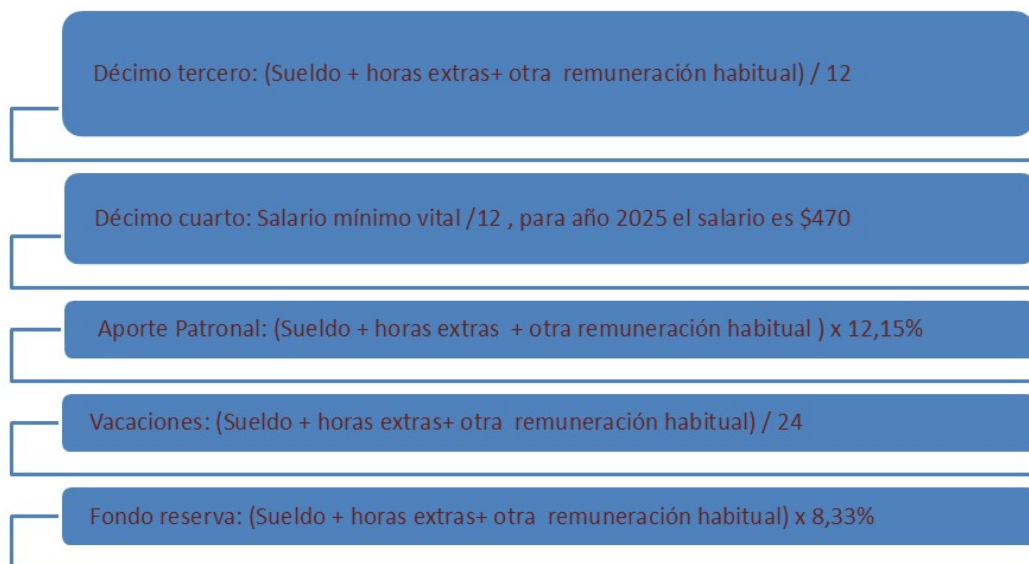
Para registrar contablemente una provisión para el pago de vacaciones se calculará de la siguiente manera: se suma el sueldo, horas extras y cualquier otra remuneración adicional que tenga carácter mensual, y ese total se divide entre 24. La provisión de vacaciones constituye un pasivo que se debitará en el momento en que el trabajador ejerza su derecho al goce de los días de descanso. Conforme a la ley, este descanso es obligatorio, aunque en ocasiones se puede convenir el pago del beneficio.

Un breve resumen de los beneficios sociales estudiados se presenta en la figura 3.

Figura 3

Resumen de beneficios sociales

BENEFICIOS SOCIALES



Nota. La figura sintetiza los principales beneficios sociales reconocidos a los trabajadores en Ecuador, tales como décimos tercero y cuarto, fondo de reserva, aportes al IESS y vacaciones. Elaboración propia.

EJERCICIOS DE APLICACIÓN DE CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES

Luego de conocer la forma de cálculo tanto de las horas extras como de los diferentes beneficios sociales, enseguida resolveremos algunos ejercicios de aplicación.

a) El señor XX, empleado de mano de obra directa, recibe mensualmente un sueldo de 560 dólares. Para el mes de julio de 2025 le pagaron adicionalmente por 34 horas extras suplementarias. Calcule el valor de estas horas extras, sin olvidar que al valor hora debe añadirse una recarga del 50%.

Para resolver, primero debemos calcular el valor hora del empleado y luego los valores de horas extras. En la Tabla 1 se presentan cada uno de los cálculos para este fin.

Tabla 1*Horas suplementarias*

Detalle	Cálculos
Valor hora del empleado= Sueldo / 240	$\$560 / 240 = \$2,33$
Horas suplementarias= Valor hora + 50%	$\$2,33 \times 50\% = 1,17$ Total hora= $\$2,33 + 1,17 = \$3,50$
Valor por horas suplementarias	$34 \text{ horas} \times \$3,50 = \$119$

Nota. La tabla presenta el cálculo de las horas suplementarias considerando el sueldo mensual, el valor hora y el recargo correspondiente. Elaboración propia.

b) El señor ZZ, empleado de mano de obra indirecta, recibe mensualmente un sueldo de 595 dólares. Para el mes de agosto de 2025 le pagaron adicionalmente 25 horas extraordinarias. Calcule el valor de estas horas extras, sin olvidar que al valor hora debe añadirse una recarga del 100%.

En la tabla 2 se presenta el cálculo de estas horas.

Tabla 2*Horas extraordinarias*

Detalle	Cálculos
Valor hora del empleado= Sueldo / 240	$\$595 / 240 = \$2,48$
Horas extraordinarias= Valor hora + 100%	$\$2,48 \times 100\% = 2,48$
	Total hora= $\$2,48 + 2,48 = \$4,96$
Valor por horas extraordinarias	$25 \text{ horas} \times \$4,96 = \$124$

Nota. La tabla presenta el cálculo de las horas extraordinarias a partir del sueldo mensual, considerando el valor hora y el recargo del 100%. Elaboración propia.

a) La señora YY, empleada de mano de obra indirecta, tiene en el mes de agosto de 2025 un sueldo mensual de 610 dólares. Adicionalmente, le han pagado horas extras por 210 dólares y un bono por eficiencia de carácter mensual por 110 dólares. Con estos

datos se calculará el valor que debe recibir mensualmente por concepto de décimo tercer sueldo. En la tabla 3 se presentan los valores correspondientes.

Tabla 3

Cálculo décimo tercer sueldo

Detalle	Valores
Sueldo +	\$610
Horas extras +	\$210
Bono eficiencia =	\$110
Base para el cálculo	\$930
Décimo tercero= Base / 12	$\$930 / 12 = \$77,50$

Nota. La tabla muestra el cálculo del décimo tercer sueldo considerando sueldo, horas extras y bono de eficiencia, cuyo total se divide para 12. Elaboración propia.

b) El señor MN, empleado de mano de obra directa, para el mes de octubre de 2025 ha solicitado el pago del décimo cuarto sueldo. Calcule el valor que debe recibir.

En la tabla 4 se presenta el cálculo del décimo cuarto.

Tabla 4

Cálculo décimo cuarto sueldo

Detalle	Valores
Sueldo mínimo para el año 2025=	\$470
Décimo cuarto sueldo = Sueldo mínimo / 12	$\$470 / 12 = \$39,17$

Nota. La tabla presenta el cálculo del décimo cuarto sueldo en función del salario mínimo vital general correspondiente al año 2025. Elaboración propia.

a) La señorita FG, empleada de mano de obra directa, trabaja en la empresa “Costos S.A.” desde hace 2 años. Para el mes de julio de 2025 ha solicitado el pago mensual del fondo de reserva. En ese mes su sueldo fue de 630 dólares, recibió horas extras por 95 dólares y un bono de responsabilidad de carácter mensual por 80 dólares. En la tabla 5 se realiza el cálculo del fondo de reserva.

Tabla 5*Cálculo fondo de reserva*

Detalle	Valores
Sueldo +	\$630
Horas extras +	\$95
Bono responsabilidad =	\$80
Base para el cálculo	\$805
Fondo de reserva= Base x 8,33%	$\$805 \times 8,33\% = \$67,06$

Nota. La tabla muestra el cálculo del fondo de reserva tomando como base el sueldo, las horas extras y el bono de responsabilidad, aplicando el porcentaje establecido por ley. Elaboración propia.

a) El señor HJ, empleado de mano de obra indirecta, para el mes de agosto de 2025 recibe un sueldo de 675 dólares. Adicionalmente, le pagaron por horas extras 78 dólares y por comisiones un valor de 89 dólares. Con esos datos calcularemos los aportes al IESS tanto personal como patronal.

En la tabla 6 se observa el cálculo de estos aportes.

Tabla 6*Cálculo de aportes al IESS*

Detalle	Valores
Sueldo +	\$675
Horas extras +	\$78
Comisiones =	\$89
Base para el cálculo	\$842
Aporte personal al IESS= Base x 9,45%	$\$842 \times 9,45\% = \$79,57$
Aporte patronal al IESS= Base x 12,15%	$\$842 \times 12,15\% = \$102,30$

Nota. La tabla detalla el cálculo de los aportes al IESS considerando el sueldo, las horas extras y las comisiones, con la aplicación de los porcentajes establecidos para aportes personales y patronales. Elaboración propia.

a) La señora RS trabaja en el personal de mano de obra directa en la empresa “Costos S.A.” desde hace 3 años. En el mes de octubre de 2025 solicita tomar sus 15 días de vacaciones. Su sueldo ese mes fue de 495 dólares y, además, ganó por horas extras 120 dólares.

En la tabla 7 se calculará el valor de las vacaciones de ese mes.

Tabla 7

Cálculo de vacaciones

Detalle	Valores
Sueldo +	\$495
Horas extras +	\$120
Base para el cálculo	\$615
Vacaciones= Base / 24	$\$615 / 24 = \$25,63$

Nota. La tabla presenta el cálculo de la provisión de vacaciones tomando como base el sueldo y las horas extras, dividiendo el total entre 24 conforme a lo establecido por la normativa laboral. Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Polimeni, R., Fabozzi, F., Adelberg, A., & Kole, M. (2009). *Contabilidad de costos: Conceptos y aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales*. McGraw-Hill.

Gamboa, R., & Jiménez, L. (2023). *Contabilidad de costos: Herramienta de gestión vista desde la norma internacional* (Tomo 1, 1.ª ed.). Ecoe Ediciones.
<https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/228381>

Sinisterra Valencia, G., & Rincón Soto, C. A. (2017). *Contabilidad de costos: Con aproximación a las normas internacionales*. Ecoe Ediciones. Digitalia.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/66611>



La excelencia no se improvisa

síguenos

