



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Impacto del factor trabajo en la determinación de costos en la industria de la construcción en empresas Pyme de la Provincia de Mendoza

AUTORES

CORTEZ, Abril Ayelén N° Reg 29902 - abril.cortez@fce.uncu.edu.ar

COSTA GUERCI, Julieta Ailín N° Registro 29904 - julieta.costa@fce.uncu.edu.ar

LÓPEZ, Rocío Milena N° Registro 30014 - rocio.lopez@fce.uncu.edu.ar

Profesora Tutora:

Cdora. CUINIETTI, Julieta Dana

Mendoza, 2026.



RESUMEN TÉCNICO

Incidencia del costo laboral en la estructura de costos de una PyME constructora en Mendoza

El presente trabajo analiza la incidencia del factor trabajo en la determinación de los costos de producción en la industria de la construcción, tomando como caso de estudio una empresa constructora PyME de la provincia de Mendoza. La investigación se enmarca en la Teoría General de Costos y aborda el costo laboral desde una perspectiva contable, económica y normativa, con el objetivo de desarrollar una herramienta que permita medir de manera integral el costo del personal dentro de la estructura de costos empresariales.

En primer lugar, se presentan los fundamentos de la contabilidad de costos, analizando el concepto de costo desde los enfoques económico y contable, así como sus principales clasificaciones según el área de generación, su vinculación con los objetos de costo y su comportamiento frente al nivel de actividad. Asimismo, se destaca la importancia de una correcta determinación de costos como herramienta para la planificación, el control de gestión y la toma de decisiones.

Posteriormente, se profundiza en el factor trabajo, especialmente relevante en sectores intensivos en mano de obra como la construcción. Se analizan los componentes del costo laboral total, incluyendo remuneraciones, adicionales y contribuciones patronales. En este marco se introduce el coeficiente del costo del trabajo, indicador que relaciona el costo laboral total con las remuneraciones básicas.

Finalmente, se analiza el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 76/75 y se aplican los conceptos al caso de una empresa constructora PyME, estimando el coeficiente del costo laboral y contribuyendo a una mejor medición de los costos y la rentabilidad de los proyectos.

Palabras claves: Costo del trabajo, Industria de la construcción, Contabilidad de costos, Coeficiente del costo del trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo 76/75, Empresa constructora PyME.



ÍNDICE

CONTENIDO

RESUMEN TÉCNICO	1
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I - CONCEPTOS GENERALES	6
1. Concepto de costo	6
1.1. Costos desde el punto de vista económico	7
1.2. Costos desde el punto de vista contable	7
2. Clasificación de los costos	8
2.1. Según el área o función donde se genera el costo	9
2.2. Según la vinculación con los objetos de costo	9
2.3. Según su comportamiento ante cambios en la cuantía del objeto de costo.....	10
3. Costos vs. Gastos.....	11
4. Contabilidad de costos	12
5. Objetivo de la determinación de los costos	13
6. Conclusión	13
CAPÍTULO II – FACTORES DE LA PRODUCCIÓN	14
1. Factor trabajo	15
1.1. Clasificación del factor trabajo	15
1.2. Retribución al factor trabajo	16
1.3. Elementos que conforman el factor trabajo	17
1.4. Costo total del factor trabajo	19
1.5. Determinación del coeficiente del costo del trabajo	19
1.6. Tratamiento contable	20
1.6.1. Devengamiento contable de remuneraciones	20
1.6.2. Asignación de costos laborales al proceso productivo	21



2. Conclusión	22
CAPÍTULO III – CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 76/75	23
1. Introducción	23
2. Convención Colectiva de Trabajo N.º 76/75	24
2.1. Categorías	24
2.2. Consideraciones especiales	24
3. Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).....	26
4. Fondo de Cese Laboral	27
5. Aportes y contribuciones	28
6. Conclusión	29
CAPÍTULO IV – DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DEL COSTO DEL TRABAJO APLICADO A EMPRESA CONSTRUCTORA PYME	30
1. Datos previos a tener en cuenta	30
2. Desarrollo de fórmulas y cálculo del coeficiente	33
2.1. ¿Qué parámetros utilizamos?	33
3. Conclusión	36
CONCLUSIÓN	38
BIBLIOGRAFÍA	40



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema central el análisis del factor trabajo y su incidencia en la determinación del costo total de producción en el sector de la construcción, específicamente en el ámbito de una empresa constructora PyME de la Provincia de Mendoza, Argentina, tomando información real suministrada por la empresa y teniendo en cuenta la normativa correspondiente, a aplicar en el año 2025. La investigación se enmarca dentro de la Teoría General de Costos y aborda el estudio del costo laboral desde una perspectiva contable, económica y normativa.

El problema de investigación surge de la complejidad que presenta la determinación del costo del trabajo en la industria de la construcción, donde la incidencia conjunta de las remuneraciones, las contribuciones patronales, los adicionales convencionales y las obligaciones legales específicas dificulta la correcta medición del costo laboral total. En la práctica, la consideración exclusiva de las remuneraciones básicas o de ciertos conceptos aislados puede conducir a una subestimación del costo en personal, afectando la adecuada valuación del costo de producción, la elaboración de presupuestos y la evaluación de la rentabilidad de los proyectos. En este contexto, la ausencia de una herramienta homogénea de cuantificación evidencia la necesidad de integrar dichos componentes dentro de un enfoque sistemático.

El objetivo general del presente trabajo consiste en analizar el factor trabajo y determinar el coeficiente del costo laboral aplicable a una empresa constructora PyME, con el fin de obtener una herramienta que permita medir de manera integral el costo del personal dentro de la estructura de costos de producción.

En cuanto al estado de la cuestión, la doctrina contable ha desarrollado ampliamente los fundamentos de la contabilidad de costos y la clasificación de los factores de producción, destacando el rol de la mano de obra en actividades intensivas en trabajo. Asimismo, la normativa laboral argentina, en particular la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 76/75 (UOCRA), establece un régimen específico que impacta directamente en la composición del costo laboral en la construcción. No obstante, en la práctica empresarial, la integración sistemática de estos aspectos teóricos y normativos en un indicador cuantitativo aplicable a la gestión no siempre se realiza de manera uniforme, lo que evidencia la necesidad de profundizar en su análisis.



Los motivos que fundamentan la elección del tema radican en la relevancia que el costo laboral posee dentro de la estructura económica de las empresas constructoras, donde representa uno de los componentes de mayor peso relativo. Asimismo, el dinamismo del contexto económico argentino y las frecuentes modificaciones normativas en materia salarial y previsional exigen herramientas que permitan anticipar el impacto financiero de tales variaciones, fortaleciendo la planificación y el control de gestión.

La hipótesis de trabajo sostiene que la determinación del coeficiente del costo del personal constituye una herramienta eficaz para homogeneizar y distribuir adecuadamente los costos laborales a lo largo del período, permitiendo una valuación más precisa del costo de producción y una mejor evaluación de la rentabilidad de los proyectos en el sector de la construcción.

En relación con el método, la investigación adopta un mixto con predominancia cuantitativa aplicada. En una primera etapa se realiza un análisis conceptual y normativo del costo y del factor trabajo, sustentado en la doctrina contable y en la legislación vigente. En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se emplea el análisis documental mediante la revisión de normativa laboral aplicable, escalas salariales del Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75, registros contables internos de la empresa, recibos de haberes, declaraciones juradas de cargas sociales (Formulario F.931) y documentación complementaria suministrada por la organización bajo estudio. Posteriormente, el desarrollo teórico se aplica a un caso práctico mediante la determinación del coeficiente del costo del trabajo en una empresa constructora PyME, integrando remuneraciones, contribuciones patronales y demás conceptos asociados, a fin de validar la hipótesis planteada.

De esta manera, el presente trabajo tiene como finalidad aportar una visión integral del costo laboral como elemento estratégico dentro de la estructura de costos, destacando el rol del profesional en Ciencias Económicas en su correcta determinación, registración y análisis para la toma de decisiones.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos. El primero desarrolla los fundamentos teóricos de la Teoría General de Costos; el segundo aborda los factores de la producción con énfasis en el factor trabajo; el tercero analiza el Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75 aplicable al sector; y el cuarto presenta la aplicación práctica mediante la determinación del coeficiente del costo laboral en una empresa constructora PyME.



CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

En este primer capítulo se presentan los fundamentos esenciales para entender el trabajo de investigación actual, basado en el desarrollo de la Teoría General de Costos. Se aborda la clasificación de los costos, los diferentes enfoques económicos y contables, el concepto de contabilidad y contabilidad de costos, así como los sistemas empleados por las empresas para su determinación. Finalmente, se ofrecerá una conclusión que resume los puntos tratados.

Jean-Baptiste Say plantea una premisa fundamental al afirmar que “las necesidades del hombre son infinitas, pero los bienes capaces de satisfacerlas son limitados por la naturaleza”¹ Esta premisa fundamental invita a considerar el contexto en el cual se desarrolla el presente capítulo y además, abordar la importancia de la determinación de costos desde dos perspectivas distintas que se encuentran en un objetivo común: la precisión en la determinación de los costos.

El primer enfoque se fundamenta en el origen de las necesidades, dado que la mayoría de los recursos son finitos y no todos son proporcionados por la naturaleza en su forma consumible, requiriendo intervención humana para su transformación y eventual consumo. Por otro lado, la segunda perspectiva se enfoca en el objetivo fundamental de toda empresa: la generación de rentabilidad. Esta rentabilidad se deriva de la creación de valor. Por lo tanto, para que una empresa obtenga buenos resultados y alcance sus metas, es esencial maximizar los beneficios y minimizar los costos durante el proceso de producción de los productos o servicios que ofrece.

1. CONCEPTO DE COSTO

Según Balanda (2005) los costos representan sacrificios económicos originados en el desarrollo de las actividades con el propósito de alcanzar un objetivo determinado. Estos sacrificios necesarios para lograr el objetivo incluyen tanto recursos físicos como monetarios que se destinan a esta finalidad.

Es importante destacar que existen diversas definiciones de costos debido a la variedad de enfoques de diferentes autores. En este contexto es fundamental comprender que hay dos

¹ Say, Jean – Baptiste (1803). *Tratado de Economía Política*. Deterville, Paris.



perspectivas principales: la económica y la contable. Estas perspectivas difieren en su tratamiento de los costos implícitos o de oportunidad relacionados con el uso del capital propio de la empresa o sus propietarios. Mientras que la contabilidad tradicionalmente registra los costos según el valor histórico de los recursos utilizados, la economía los valora en función de su costo de oportunidad.

1.1 COSTOS DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO:

Enrique Cartier lo define como “Toda vinculación (conexión / relación) coherente entre un objetivo o resultado productivo y los factores o recursos necesarios para lograrlo.”²

Desde la perspectiva económica, se considera que “todos” los factores que intervienen deben ser considerados como costo del objeto al que se le determina el costo³. Estos factores pueden clasificarse en 2 categorías: explícitos o implícitos. Los costos explícitos son aquellos que representan los desembolsos de capital realizados, es decir, los pagos directos por recursos o servicios utilizados en la producción. Estos costos implican una salida de dinero tangible. Por otro lado, los costos implícitos son aquellos que no implican un desembolso monetario directo, sino que involucra una renuncia a una acción alternativa o al beneficio perdido al no utilizar un recurso en su mejor aplicación alternativa.

El concepto clave en esta definición es el de “costos de oportunidad”. Giménez (2015) en “Sistemas de costos” lo define como la representación de la pérdida de ingresos alternativos como consecuencia de la decisión tomada. Por lo tanto, ante dos alternativas posibles, los ingresos netos de una de las alternativas, la desechada, es el costo de oportunidad de la otra, la elegida. A modo de ejemplo, si se elige producir un bien X en lugar de un bien Y, el beneficio neto perdido al no producir Y se considera un costo implícito.

En resumen, el costo desde la perspectiva económica es la suma de los costos explícitos e implícitos necesarios para producir un bien o alcanzar un objetivo específico.

1.2 COSTOS DESDE EL PUNTO DE VISTA CONTABLE:

Contablemente, se consideran únicamente los costos explícitos para la producción de un bien. Estos costos explícitos se miden según el valor histórico de los recursos involucrados, es decir, se toma en cuenta el monto de efectivo desembolsado y el valor razonable de los recursos utilizados para adquirir un activo.

² CARTIER, Enrique – Posgrado de Costos y Gestión Empresarial – Instituto Argentino de Profesores Universitarios de Costo – Universidad Nacional de Cuyo

³ GIMÉNEZ, Carlos M. y colaboradores. (2007). *Sistemas de Costos. La Ley. 1ª Edición, Buenos Aires.*



Charles T. Horngren (2007) define el costo contable como el precio histórico o el monto de efectivo invertido en la adquisición de recursos para un activo específico. Es decir, no tiene en cuenta los costos implícitos derivados del costo de oportunidad.

Desde el punto de vista contable, es relevante destacar que existen diferencias significativas entre la definición de costos abordada por las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y la Resolución Técnica N° 17. A continuación, se detalla la principal discrepancia entre ambas normativas:

- Normas Internacionales de Contabilidad (NIC): los costos de producción incluyen tanto los costos explícitos como los implícitos mencionados anteriormente como costos de oportunidad, que surgen de relaciones con terceros. Sin embargo, estos costos están sujetos a los límites establecidos en la norma profesional.
- La Resolución Técnica N° 17, a excepción de la contabilización de los bienes de proceso productivo de larga duración, no incluye en ningún caso los costos implícitos derivados de las relaciones con terceros, sino que se enfoca principalmente en los costos explícitos, excluyendo los costos de oportunidad. En conclusión, la norma internacional adopta un enfoque más amplio en la determinación de los costos para cada producto, siendo fundamental esta diferencia a la hora de interpretar los Estados Contables para cualquier usuario.

2. CLASIFICACIÓN DE LOS COSTOS

Las clasificaciones suelen ser de gran utilidad para la correcta interpretación de los conceptos, ya que, a necesidad del usuario las mismas se agrupan y pueden variar para lograr su objetivo. En el ámbito de la contabilidad de costos, estas clasificaciones se dividen en tres grandes grupos principales:

- Según el área o función donde se genera el costo
- Según las modalidades de vinculación de los factores con los objetos de costos
- Según el comportamiento de los factores ante cambios en la cuantía del objeto de costo

Otros autores, agregan a la clasificación anterior, las siguientes:

- Según el periodo de tiempo
- Según el desembolso real de dinero

A continuación, se expone una breve explicación de cada grupo en particular y se detalla la subclasificación incluida en cada uno:



2.1. SEGÚN EL ÁREA O FUNCIÓN DONDE SE GENERA EL COSTO

La mayoría de las empresas se dividen en áreas específicas para el perfecto funcionamiento de la empresa en su totalidad. Debido a esto, es inevitable para la empresa incurrir en costos necesarios en cada una de ellas. Atendiendo a lo anteriormente expuesto, se clasifican en:

- **Costos de producción:** son insumos necesarios para la elaboración de cualquier producto o servicio. Incluye a su vez, 3 componentes: materia prima, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación.
- **Costos de comercialización:** Son los importes necesarios en los que incurre la empresa para relacionarse con los clientes actuales y potenciales, promocionando o vendiendo sus productos o servicios. Por ejemplo, están incluidos en esta sección la publicidad ante los consumidores, la venta al cliente y la comunicación con este.
- **Costos financieros:** son los costos asociados a la obtención de recursos necesarios para el funcionamiento de la empresa. Algunos ejemplos pueden ser, préstamos tomados en bancos, compras a plazos a los proveedores, etc.
- **Costos administrativos:** Los costos indirectos de fabricación son aquellos que contribuyen a la gestión general de una empresa, pero no están directamente asociados a los ítems mencionados previamente. Estos costos pueden definirse también por exclusión, ya que incluyen todos los importes incurridos que no se clasifican dentro de las categorías previamente definidas. Algunos ejemplos son: suministros de oficina, sueldos del personal administrativo, etc.

2.2. SEGÚN LA VINCULACIÓN CON LOS OBJETOS DE COSTOS:

Esta clasificación responde a la pregunta ¿Cómo se relacionan los costos con los productos vendidos o servicios prestados? Para contestar esta pregunta, surgen 2 grandes grupos:

- **Costos directos:** son aquellos que se pueden asignar de forma inequívoca y excluyente al objeto de costos. Por ejemplo: materiales utilizados en el proceso de producción o mano de obra utilizada en la misma.
- **Costos indirectos:** Son aquellos que no se pueden asignar a un objeto de costo específico. Generalmente son distribuidos de acuerdo con criterios razonables según su comportamiento. Como por ejemplo los servicios utilizados, como la fuerza motriz para el funcionamiento de las maquinarias de la empresa.



Cabe aclarar que esta clasificación puede combinarse en cualquiera de sus formas, con la clasificación anterior según el área donde se generan los costos incurridos. Continuando con el lineamiento de los ejemplos anteriores, en el caso de la construcción, el sueldo de los obreros, se clasifican como costos directos dentro del área de producción.

2.3 SEGÚN SU COMPORTAMIENTO ANTE CAMBIOS EN LA CUANTÍA DEL OBJETO DE COSTO:

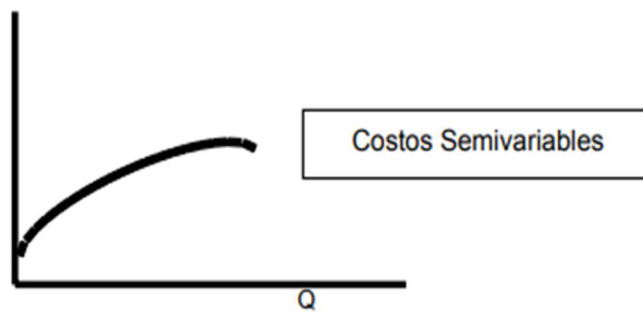
- **Costos fijos:** son aquellos cuyo comportamiento resulta absolutamente independiente e indiferente del nivel de actividad. A su vez, éstos pueden subclasificarse en costos de estructura o en estado de paro y en costos fijos operativos. A su vez, Balanda (2005) incluye en esta clasificación los llamados costos programados.

- **Costos variables:** son aquellos cuyo comportamiento cambia de acuerdo con el nivel de actividad o producción que posee la empresa. Por ejemplo: los materiales utilizados en la construcción de una o varias viviendas.

- **Costos Mixtos:** son aquellos que poseen tanto componentes fijos como variables en su estructura. Estos costos combinan características de ambos tipos de costos y, por ende, no se comportan de manera totalmente lineal en relación con el volumen de actividad. Se subclasifican en:

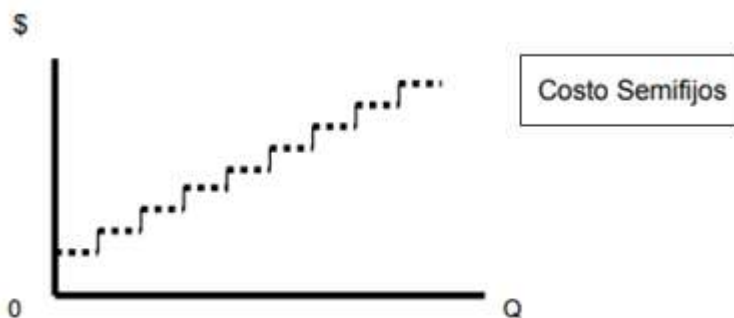
- **SemivARIABLES:** son aquellos costos que varían en función del tiempo de uso, pero no en relación con las unidades fabricadas o utilizadas en ese periodo de tiempo. Por ejemplo, el costo de la mano de obra cuando es remunerada con jornales o la fuerza motriz que varía de acuerdo con el tiempo que están encendidas las maquinarias debido a que en su integración participan distintos factores, un monto fijo por su conexión y una parte variable en función a los niveles de consumo.

- **Semifijos:** estos costos presentan un comportamiento inicialmente fijo, pero pueden volverse variables en función del uso o consumo adicional. Un ejemplo de esto son los costos asociados a los servicios de telefonía e internet. En la mayoría de los casos, estos servicios implican una tarifa mensual fija que los consumidores deben pagar independientemente del uso, la cual cubre el acceso al servicio y, en muchos casos, una cantidad básica de datos, minutos o mensajes. Sin embargo, además de este componente fijo, algunos planes incluyen cargos adicionales que dependen del uso que exceda los límites establecidos, como el exceso en el número de líneas, llamadas, o el consumo adicional de datos.



Fuente: Balanda, Alberto (2005). Contabilidad de costos. 1ra Edición. Pág. 22 Posadas.

Editorial: EDUNAM



Fuente: Balanda, Alberto (2005). Contabilidad de costos. 1ra Edición. Pág. 22 Posadas.

Editorial: EDUNAM

3. COSTOS VS GASTOS

Dada la confusión constante entre las acepciones costo y gasto, se procederá a conceptualizar cada una de ellas para una comprensión adecuada.

Costo: Representan aquella porción del precio de adquisición de bienes o servicios, que ha sido diferida en el tiempo o que aún no se ha aplicado a la realización de ingresos. Los costos son, en esencia, inversiones cuya recuperación se espera en el futuro a través de la obtención de ingresos. (Balanda, 2005)

Gasto: Son desembolsos o devengamientos valorizados monetariamente que se han aplicado directamente contra el ingreso de un período determinado, sin posibilidad de generar ingresos futuros, dando lugar a la registración de un resultado negativo. (Balanda, 2005)



Considerando lo anterior, la diferencia principal reside en la medición y exposición de los mismos, ya que, el gasto se refleja directamente en el estado de resultados, mientras que, los costos tienen implicancia en el estado de situación patrimonial, siendo parte del activo.

4. CONTABILIDAD DE COSTOS

Este tema se abordará desde la perspectiva de la “La Teoría General del Costo”. Según Cartier (1992) es un conjunto de conocimientos que aspira a concentrar los principios que explican, dan fundamento y respaldo a las Técnicas de Costeo”. Por su parte, Balanda (2005) la define como “una serie de enunciaciones de carácter racional, que con coherencia interna sirvan de base para explicar qué es el costo, su comportamiento, sus causas y efectos”.

La Contabilidad de Costos “es una técnica de registración de hechos económicos vinculados con los costos, que tiene un objetivo claramente definido, este no es otro que servir de base para definir una cierta magnitud –denominado “valor de costo”- que será empleada por la Contabilidad para representar el costo de los bienes producidos o adquiridos por la empresa, los cuales están destinados a ser comercializados en el mercado” Balanda, Alberto (2005) Contabilidad de Costos Pág. 9. Misiones.

Además, Balanda realiza una distinción entre costo y contabilidad de costo:

“Costos no solo es Contabilidad que registra, mide y da cifras cuantitativas sobre el uso racional de los recursos económicos en las actividades de creación de bienes y servicios, sino que debe apuntar a la gestión, para que a través de información actualizada y confiable pueda el directivo analizar integralmente la marcha de los negocios, planificar el futuro, corregir desviaciones en la toma de decisiones y control permanente de la actividad empresarial.” Balanda, Alberto (2005) Contabilidad de Costos Pág. 9. Misiones.

En la actualidad, la contabilidad de costos se realiza a través de sistemas de información. Estos sistemas registran, acumulan, distribuyen, controlan, analizan, interpretan e informan sobre todos los costos de la empresa. El objetivo es proporcionar datos relevantes para la toma de decisiones fundadas y gestión eficiente de la organización

5. OBJETIVO DE LA DETERMINACIÓN DE LOS COSTOS



Una correcta determinación de costos es fundamental para que los directivos tomen decisiones precisas en la planificación y gestión de la empresa. La falta de esta precisión puede resultar en decisiones erróneas que afecten directamente la rentabilidad del negocio.

Para evitar estas situaciones desfavorables para la organización, es crucial que esta se comprometa con el cumplimiento de los objetivos de los sistemas de información de costos que emplee. Estos objetivos incluyen:

- Sistematizar la información de costos necesaria para usos corrientes.
- Hacer posible el control de los costos por parte de la dirección de la empresa en sus distintos niveles
- Proveer a la dirección de la información necesaria - en el área de los costos - para la adopción de decisiones.

6. CONCLUSIÓN

Después de recorrer este capítulo, se concluye que el objetivo principal en la determinación de costos es permitir que la dirección tome decisiones orientadas a maximizar beneficios y minimizar costos. Esto va más allá del simple cálculo de los costos de producción o adquisición de bienes y servicios; implica también la interpretación de estos datos para identificar oportunidades que mejoren la eficiencia operativa y financiera de la organización.

Al conocer con precisión los costos involucrados en cada aspecto del negocio, desde la fabricación hasta la distribución y venta, los directivos pueden evaluar qué áreas requieren ajustes o mejoras para reducir aquellos que sean innecesarios y aumentar márgenes de beneficio. Además, una correcta determinación de costos permite establecer precios de manera más competitiva en el mercado, garantizando que la empresa pueda cubrir sus costos y obtener ganancias sostenibles a largo plazo.

En resumen, la determinación de costos no solo es una herramienta contable esencial, sino también un componente crucial para la estrategia empresarial, ya que proporciona la base para decisiones que buscan maximizar la rentabilidad y asegurar la viabilidad financiera de la organización.



CAPÍTULO II

FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

A partir de la definición de costo propuesta por Enrique Cartier, quien aborda el concepto desde una perspectiva económica, este capítulo se enfocará en los elementos que forman parte del cálculo del mismo. Los factores considerados fundamentales pueden ser materiales, mano de obra y carga fabril, entre otros. Algunos autores también destacan la importancia de la tecnología y la capacidad organizativa como factores relevantes. En este sentido, Balanda (2005) sostiene que *"toda producción exige cierta tecnología, es decir, una combinación de factores que dará lugar a una relación cuantitativa específica entre ellos y los productos resultantes."*

- **Materiales:** Siguiendo a Balanda, se define a los materiales como "bienes preexistentes, susceptibles de almacenamiento, cuyo consumo es inherente al proceso u operación desarrollada y que se agotan directamente en él. En contrapartida, cuando estos materiales son utilizados como elementos del costo surge la definición de materia prima como elementos que físicamente integran el producto final o que por sus características, no obstante, no forman parte del mismo, desaparecen en el proceso productivo y el consumo queda reflejado en el volumen mediante una relación cierta y constante con el de la producción obtenida"
- **Carga Fabril y otros costos:** son aquellos costos, tanto directos como indirectos, de fabricación que contribuyen a lograr la transformación de las materias primas en productos terminados, pero no pueden ser atribuidos directamente a un producto en específico por estar destinados al sostenimiento de la capacidad de fábrica. Un ejemplo de ello son los servicios contratados utilizados en el proceso productivo, las tareas de mantenimiento y reparación de las maquinarias y equipos, la depreciación de los bienes de uso afectados a la producción, entre otros.
- **Mano de obra:** es el costo de la retribución del trabajo humano en relación de dependencia que contribuye al proceso de transformación de la producción.



1. FACTOR TRABAJO

En este capítulo se hará hincapié en el factor trabajo, denominado por Balanda como “mano de obra”. El factor trabajo es el esfuerzo humano que interviene en cualquier proceso realizado dentro de la función de producción de cada empresa. Esto incluye, esfuerzo físico, mental y habilidades adquiridas por cada persona. Este factor es esencial en todos los sectores de la empresa, desde la parte operativa hasta los niveles más altos de gerenciamiento, siendo uno de los más valorados. Como consecuencia, según Balanda (2005) los costos en personal representan una importante porción de los costos totales incurridos por un ente, en especial aquellas industrias de uso intensivo de mano de obra. Un ejemplo claro se da en el rubro de la construcción, donde la mano de obra es uno de los factores más importante.

Cascarini (2015), introduce una definición aún más técnica, quien se refiere al factor trabajo como *“al trabajo prestado en relación de dependencia, es decir, aquél que vincula al trabajador con el empleador mediante la normativa vigente en materia laboral.”*

1.1. CLASIFICACIÓN DEL FACTOR TRABAJO

El factor trabajo puede clasificarse según distintos criterios que permiten una identificación más precisa de los costos asociados y su correcta asignación en el sistema de costos. Las principales pautas para su clasificación son:

- Según su relación con el objeto de costo:

- . Directo: es el costo del trabajo que puede asignarse con precisión a cada objeto de costo. Su vínculo con el objeto de costo es inequívoco y excluyente.

- . Indirecto: son costos comunes a dos o más objetos de costos que deberán ser apropiados al costo total por medio de prorrateos o distribuciones de acuerdo a criterios propios del Ente.

- Según su comportamiento frente al nivel de actividad

- . Constante o Fijo: Se trata de remuneraciones que se establecen en función del tiempo, mensual, quincenal, semanal o diario cuya variación no se ve alterada ante cambios en la cuantía de los objetos.



. Variable: costo de los factores de la producción que, en magnitudes globales, varía como consecuencia y conforme lo hace el volumen de actividad.

- Según el área funcional dentro de la organización

Balanda (2005) agrega una clasificación adicional del factor trabajo en función del sector organizacional al que se destina, permitiendo así una mayor trazabilidad del costo según su finalidad operativa. Esta clasificación distingue entre:

- . Mano de obra de Producción
- . Mano de Obra de Comercialización
- . Mano de Obra de Financiación
- . Mano de Obra de Administración

1.2. RETRIBUCIÓN AL FACTOR TRABAJO

La retribución del factor trabajo se materializa principalmente por medio de una remuneración. Según Cascarini (2015), ésta se entiende como “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo”. Además, la Ley 20.744 *Ley de Contrato de Trabajo*, en su artículo 103, establece que la remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil, que es la mínima retribución que debe cobrar el trabajador por una jornada legal de trabajo para tener asegurada la subsistencia.

Según Balanda (2005), los métodos de retribución del personal pueden clasificarse principalmente en dos categorías, aunque en la práctica también se reconocen formas combinadas que integran elementos de ambas:

- Trabajo a jornal: este sistema remunera al trabajador en base a unidades de tiempo que puede ser mensual, quincenal o diaria.
- Trabajo por pieza o incentivado: el trabajador percibe una remuneración acorde con el trabajo realizado en una unidad de tiempo, sin garantizar un ingreso fijo mensual o quincenal, es decir que depende del nivel de producción y/o ventas alcanzado.
- Remuneración combinada o mixta: Este método integra las modalidades anteriores, conforme a la legislación laboral vigente. El trabajador percibe un salario básico



por el tiempo trabajado y, adicionalmente, una retribución variable en función de su productividad.

1.3. ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL FACTOR TRABAJO

- Remuneración básica: El Prof. Mgter. C.P.N. Gerardo Darío Canales lo define como “el monto establecido en el Convenio Colectivo para la categoría del trabajador, si no hay convenio aplicable, lo fijará el empleador, pero en este último caso no podrá ser inferior al salario mínimo, vital y móvil, establecido a nivel nacional”⁴
- Adicionales a la remuneración básica: Incluyen todos los conceptos que se abonan complementariamente al salario básico, tales como presentismo, antigüedad, horas extraordinarias, bonificaciones, comisiones u otros incentivos establecidos por el convenio aplicable o por política interna del empleador.
- Conceptos no remunerativos: De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 24.241, los conceptos no remunerativos se definen de manera taxativa, como: “Artículo 7º - No se consideran remuneración las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se considera remuneración las sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular.” La particularidad de esta remuneración es que no se encuentra sujeta a realizar aportes y contribuciones a la seguridad social.
- Sueldo Anual Complementario (S.A.C.): estipulada en la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 121 también conocido como “aguinaldo”, es el pago de la doceava parte del total de la mejor remuneración bruta percibida, el cual se abona en 2 cuotas: la primera en el mes de junio y la segunda a fin de año, en el mes de diciembre.
- Previsiones por Ausencias Pagas: son fondos que las empresas deben reservar para cubrir el pago de licencias remuneradas a los empleados, como las licencias por enfermedad, paternidad, y otras licencias legales, tales como vacaciones. Estas provisiones

⁴ Prof. Mgter. C.P.N. Gerardo Darío Canales 2012. Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones (en el Derecho Argentino). XXIV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional, página 12.



aseguran que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones laborales sin problemas financieros.

- Beneficios sociales: estipulado en el Artículo 103 BIS de la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Algunos de ellos son: servicios de comedor de la empresa, reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos, provisión de ropa de trabajo y demás elementos utilizados por el trabajador, entre otros

- Cargas o Contribuciones Patronales: citando a Balanda, Alberto “es la obligación que tiene el Ente de depositar determinadas sumas de dinero calculadas sobre la remuneración bruta sujeta a aportes o bases de cálculos similares, a favor de ciertos organismos previsionales o aseguradoras”⁵. Algunos de estos organismos son, el Sistema integrado de jubilaciones y pensiones, el Fondo Nacional de empleos, INSSJP, Régimen nacional de obras sociales (ANSSAL y obras sociales) ART, y otras. Estas cargas permiten a los trabajadores tener acceso a los servicios de salud, jubilación, pensión, y beneficios necesarios para la salud diaria del trabajador. Por lo general, estas pueden ser vistas como un incentivo para la formalización del empleo, garantizando la protección y seguridad del trabajador, pero, en ocasiones también pueden ser vistas como una barrera para la contratación, especialmente en sectores donde los márgenes de ganancia son bajos. El equilibrio entre proteger al trabajador y fomentar la empleabilidad es un aspecto clave.

- Otros costos laborales: tales como costos sindicales, pueden ser obligatorias o no, así como otros gastos relacionados con la negociación colectiva y la representación de los trabajadores.

- Aportes o retenciones al personal: según la biblioteca electrónica de la Administración Federal de Ingresos Públicos, “los aportes a la seguridad social son un porcentaje del salario que el empleador debe retener al trabajador y pagar a la AFIP para ser destinado a los distintos subsistemas de la seguridad social y cubrir prestaciones como jubilación y obra social, entre otras. El importe retenido debe quedar asentado como descuento en el recibo de sueldo.” Comprende los siguientes conceptos: Sistema integrado

⁵ BALANDA, Alberto (2005) – *Contabilidad de costos – 1ra Edición*. Pág. 70 - Universidad Nacional de Misiones



de jubilaciones y pensiones, Fondo Nacional de empleos, INSSJP, Régimen nacional de obras sociales (ANSSAL y obras sociales).

1.4. COSTO TOTAL DEL FACTOR TRABAJO

Para la determinación del costo total del factor trabajo, comúnmente llamado costo en personal, deberán considerarse todos los costos que como consecuencia de los servicios que el Ente recibe de su personal en relación de dependencia, no es sólo la remuneración, sino que comprende todos los conceptos que se deben abonar como adicionales a la remuneración básica, contribuciones patronales y demás costos. Es de importancia destacar que los aportes realizados al personal, no son parte del mencionado costo.

1.5. DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DEL COSTO DEL TRABAJO

Para mitigar las desigualdades o distorsiones en el costo unitario entre distintos períodos, ocasionadas por costos esporádicos como pueden ser el sueldo anual complementario o las vacaciones, entre otros, se introduce el concepto de Coeficiente de Costo del Trabajo. Este mecanismo busca lograr una distribución equitativa y balanceada de estos costos laborales a lo largo del año. Al aplicarlo, cada período asume una proporción de todos los costos relacionados con el trabajo, sin considerar el momento en que se generó el devengamiento o la obligación de pago. Asimismo, es fundamental realizar ajustes al cierre de cada período para detectar las variaciones entre los costos presupuestados y aquellos que realmente han sido devengados.

El Coeficiente del Costo del Trabajo, se define como un indicador que relaciona el costo total del trabajo con las remuneraciones básicas. Su cálculo se realiza mediante proyecciones anuales dividiendo el total del costo del trabajo (remuneraciones brutas, contribuciones patronales devengadas, cargas patronales devengadas y/o provisiones por otros costos laborales en magnitudes anuales) sobre las remuneraciones básicas anuales. (Antonetti María Emilia y otros, 2020)

Para ahondar un poco más en el tema, se definirá el concepto de remuneraciones básicas proyectadas. Las mismas son estimaciones de las remuneraciones que la empresa planea pagar a sus empleados en un periodo de tiempo, generalmente en un año. Estas proyecciones se verán influenciadas por distintos factores de la economía, las negociaciones sindicales, como así también de las decisiones empresariales, tales como políticas salariales internas de la empresa, gratificaciones al personal, número de empleados, etc.

En la siguiente imagen podremos ver de forma resumida el cálculo referido a la determinación del coeficiente del factor trabajo:

$$\text{Coeficiente de Costo del trabajo:}$$
$$\frac{\text{Costo total en personal}}{\text{Remuneraciones Básicas}}$$

Fuente: Elaboración propia.

1.6. TRATAMIENTO CONTABLE

1.6.1. Devengamiento contable de remuneraciones

Una vez realizadas las liquidaciones de sueldo, se procederá a la registración del devengamiento utilizando las siguientes cuentas patrimoniales y de resultado respectivamente

Siguiendo a Balanda (2005) corresponderá debitar las siguientes cuentas:

- Sueldos y jornales: Por las “Remuneraciones Brutas” de las Horas de presencia en fábrica de acuerdo a la liquidación correspondiente.
- Contribuciones patronales: Por el total de las “Contribuciones Patronales” calculadas sobre la remuneración bruta.
- Previsiones: Por el total de las “Previsiones” calculadas sobre la remuneración bruta.
- Previsiones y/o Provisiones sobre mano de obra: Se registrarán las cuentas analíticas respectivas, por el “Costo de las Ausencias Pagas – Remuneración bruta más las Cargas Sociales” de la liquidación correspondiente

En contrapartida, corresponderá acreditar:

- Sueldos y jornales a pagar: Por el monto de las “remuneraciones netas” o salario de bolsillo que se le adeuda a los obreros como consecuencia de la liquidación correspondiente.



- Previsiones y/o Provisiones sobre mano de obra a pagar: Se registrará por el monto resultante de la sumatoria de las “Retenciones practicadas al personal” y las “Cargas o Contribuciones correspondientes al Ente” como consecuencia de la liquidación
- Retenciones y contribuciones a depositar: Se registrarán las cuentas analíticas respectivas, por la constitución de las “reservas” calculadas sobre la Remuneración bruta más las cargas sociales de la liquidación correspondiente.

Asiento de liquidación de remuneraciones:

CUENTA CONTABLE	DEBE	HABER
Sueldo y Jornales	XX	
Contribuciones patronales	XX	
Previsiones		
a Sueldo y Jornales a pagar		XX
a Previsiones a pagar		XX
a Retenciones y contribuciones a pagar		XX
<u>SUMAS IGUALES</u>	XX	XX

Fuente: Elaboración propia.

1.6.2. Asignación de costos laborales al proceso productivo

En el marco del sistema de costos, la retribución del personal no solo debe ser reconocida como un gasto dentro de la contabilidad, sino que también requiere una adecuada asignación a los distintos objetos de costo, en función de su participación en el proceso productivo. Esta asignación, conocida como cargo a costos del período, consiste en imputar la porción correspondiente de la remuneración a las cuentas que reflejan su incidencia real en la fabricación de bienes o en la prestación de servicios (Balanda, 2005).

Cuando se trata de mano de obra directa, el importe se registra en la cuenta “Producción en Proceso”, mientras que, en el caso de la mano de obra indirecta, se imputa a la cuenta “Costos Indirectos de Fabricación”. Esta diferenciación es fundamental para garantizar una representación fiel de los costos, permitiendo evaluar con mayor precisión el rendimiento operativo de cada área.



Asiento contable del cargo a costos del período:

CUENTA CONTABLE	DEBE	HABER
Producción en proceso	XX	
Costos indirectos de fabricación	XX	
a Sueldos y Jornales		XX
a Contribuciones patronales		XX
SUMAS IGUALES	XX	XX

Fuente: Elaboración propia.

2. CONCLUSIÓN

Para concluir, en este capítulo se presenta el factor trabajo no sólo como un componente fundamental del proceso productivo, sino como un determinante clave en la estructura de costos, reflejando el impacto de variables como la remuneración, contribuciones patronales y otros costos asociados. La clasificación detallada del factor trabajo en términos de su asignación, variabilidad, y función en la organización permite una comprensión precisa de los costos laborales y sus implicaciones en la planificación y gestión empresarial.

Asimismo, se analizó el tratamiento contable aplicable a la liquidación de haberes y su posterior imputación a los costos del período, considerando la distinción entre mano de obra directa e indirecta. Esta diferenciación resulta fundamental, ya que es importante distinguir entre el asiento de liquidación, que responde al criterio del devengado, y el cargo a costos, que tiene por objetivo la correcta asignación funcional de los recursos consumidos.

Por último, se destaca la relevancia del Coeficiente de Costo del Trabajo, que contribuye a una distribución equilibrada de estos costos a lo largo del año, minimizando distorsiones y facilitando un registro contable exacto y ajustado a la realidad. En conjunto, los conceptos y clasificaciones desarrollados forman una base sólida para la administración eficiente de los factores de la producción, enfocándose en optimizar el manejo del factor trabajo dentro de la empresa, logrando así un mejor control sobre los costos y un balance adecuado entre la protección laboral y la viabilidad económica.



CAPÍTULO III

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 76/75

Centrándonos en el factor trabajo, para continuar con el análisis del mismo, se abordará en este capítulo el Convenio Colectivo de los trabajadores de la construcción, regulado por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, en adelante UOCRA, la Federación Argentina de Entidades de la Construcción, la Cámara Argentina de la Construcción y el Centro de Arquitectos y Constructores.

1. INTRODUCCIÓN

Adentrándonos en el concepto de convenio colectivo, **Fernández Madrid y Caubet (2019)** lo definen como *“una institución propia del derecho del trabajo que ha sido creada en el curso del tiempo por la acción sindical, y propiciada por los empleadores y el Estado, impulsados por la necesidad de componer el conflicto social, siempre presente en las relaciones laborales del sistema capitalista de producción.”*

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, lo define como *“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”*⁶

Además, la Constitución Nacional Argentina en su artículo 14 bis, garantiza a los gremios el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y ejercer el derecho de huelga. Estos convenios son reconocidos como un derecho humano y están respaldados por diversos tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

⁶ Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1



2. CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 76/75

Este convenio regula la relación de trabajo entre los empleadores y los obreros que prestan servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias, incluyendo a obreros como albañiles, carpinteros, pintores, yeseros, fumistas, picapedreros, electricistas, plomeros, mosaiquistas, colocadores de vidrios, caleros, mineros, canteristas, techistas, marmolistas, conductores de vehículos, operarios de maquinaria, dinamiteros, perforistas, entre otros (Artículo 4; Convenio 76/75).

2.1. CATEGORÍAS

Este convenio colectivo se basa en diferentes categorías de acuerdo a la especialización y el tipo de trabajo que realizan los trabajadores, siendo estos:

- Oficial especializado
- Oficial
- Medio oficial
- Ayudante
- Sereno

En relación con las categorías, resulta relevante destacar lo dispuesto en el artículo 65 del Convenio Colectivo de Trabajo, este artículo establece la asignación de un jornal adicional mensual a los empleados que cuenten con un título habilitante en su especialidad, siempre que dicho título haya sido emitido por organismos nacionales, provinciales, municipales o instituciones privadas debidamente autorizadas por el Estado.

2.2. CONSIDERACIONES ESPECIALES

Este convenio presenta diversas particularidades que impactan significativamente en el cálculo del costo laboral total para cada uno de los empleadores en el sector. A continuación, se procederá a detallar estas particularidades y su relevancia en la determinación de los costos laborales.

De acuerdo con los artículos 10 y 11 del Convenio colectivo de trabajo, en adelante CCT, se establecen las horas laborales máximas para los empleados regulados por este convenio, tanto semanales como diarias, limitándose a 44 horas semanales y 9 horas diarias.



Por otro lado, un aspecto fundamental en todos los convenios, es la regulación de las vacaciones de los trabajadores. El CCT 76/75 se rige por el artículo 164 y los subsecuentes del Título V de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el cual estipula los días correspondientes conforme a la cantidad de años de antigüedad del trabajador. Sin embargo, el CCT 76/75 contempla dos situaciones excepcionales:

- Los trabajadores que en el año calendario o en el año aniversario respectivo, no hayan alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles.
- Los trabajadores que no alcancen a prestar servicios durante veinte (20) días.

Entonces, para todos aquellos trabajadores que no se encuentren dentro de las excepciones, siguiendo el tratamiento de la Ley 20.744, los días correspondientes de vacaciones serán de:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

En los casos especiales, el cálculo y cómputo de las vacaciones es el siguiente:

- Trabajadores que no hayan alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles, corresponde:
 - Un (1) día por cada veinte (20) días trabajados cuando su antigüedad con la empleadora no exceda de cinco (5) años.
 - Un (1) día por cada quince (15) días trabajados cuando la antigüedad fuere mayor de cinco (5) años y no excediere de diez (10) años.



→ Un (1) día por cada diez (10) días trabajados cuando su antigüedad fuere mayor de diez (10) años.

- Los trabajadores que no alcancen a prestar servicios durante veinte (20) días percibirán un importe proporcional al tiempo trabajado fuera cual fuere la antigüedad.

Una diferencia fundamental en este CCT es el adicional por asistencia y puntualidad, conocido como presentismo. Según lo establecido en el artículo 52 del mencionado convenio colectivo, este adicional asciende al 20%, lo cual resulta significativamente superior en comparación con otros convenios colectivos en Argentina.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del CCT 76/75, otro costo específico asociado a esta actividad es la asignación destinada a vestimenta. Este concepto contempla que los trabajadores con una antigüedad superior a seis meses tienen derecho a recibir, por parte del empleador, el equivalente a dos jornales básicos correspondientes a la categoría de Oficial en la zona de aplicación. Dicho beneficio se liquida de manera semestral, a partir de la fecha en que se efectúe la primera asignación.

3. INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

El Artículo 3° de la Ley 22.250, normativa que regula el Régimen Legal de la Industria de la Construcción, establece que el órgano encargado de su aplicación es el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, conocido como IERIC. Este organismo funciona como un ente autárquico bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la Nación, con competencia en todo el territorio nacional.

La inscripción en dicho registro es obligatoria tanto para empleadores como para trabajadores comprendidos en el régimen establecido por esta ley, conforme a lo dispuesto en su artículo 1°. El empleador deberá inscribirse dentro de los primeros quince (15) días hábiles de haber iniciado su actividad y, además, tendrá la responsabilidad de inscribir a cada trabajador dentro del mismo plazo, contado desde la fecha de ingreso del empleado.

4. FONDO DE CESE LABORAL

El Fondo de Cese Laboral de la UOCRA es un mecanismo diseñado para garantizar la protección económica de los trabajadores de la construcción ante la finalización de su relación laboral, ya sea por



despido, renuncia o finalización de la obra, reemplazando a las indemnizaciones estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744). Refleja un esquema adaptado a las particularidades de la industria de la construcción, donde la alta rotación y la temporalidad de los empleos requieren un mecanismo específico de protección económica.

Esta figura se encuentra contemplada en la ley N° 22.250, cuyo funcionamiento se detalla a continuación:

1. **Depósito Obligatorio:** Según el artículo 15, los empleadores están obligados a depositar mensualmente un porcentaje del salario del trabajador en una cuenta bancaria especial denominada "Fondo de Cese Laboral". Durante el primer año de servicio, la contribución es del 12% del salario mensual, y a partir del segundo año, se reduce al 8%.
2. **Condiciones del Fondo:** este constituye un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador. No puede ser embargado, cedido ni gravado bajo ninguna circunstancia salvo por imposición de cuota alimentaria.
3. **Retiro del Fondo:** Al finalizar la relación laboral, el empleador está obligado a entregar la Libreta de Aportes, que debe contener la acreditación de los aportes realizados y el saldo acumulado en el fondo, garantizando su disposición al trabajador. Según lo estipulado en el artículo 13, la Libreta de Aportes se define como “el instrumento de carácter obligatorio emitido por el Instituto de Estadística y Registro Nacional de la Industria de la Construcción”. Al inicio de la relación laboral, el empleador debe requerir al trabajador la presentación de esta libreta, y el trabajador está obligado a entregarla dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de ingreso. A falta de presentación, el empleador deberá volver a emitirla ante el Instituto de Estadística y Registro Nacional de la Industria de la Construcción (IERIC).

Los depósitos de los aportes al Fondo de Cese Laboral se efectuarán dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, prohibiéndose el pago directo al trabajador que cesare en sus tareas. (Artículo 16; Convenio 76/75).

5. APORTES Y CONTRIBUCIONES

En Argentina, los aportes y contribuciones para los empleados de la construcción están regulados por leyes específicas, como la Ley N° 22.250, y por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)



76/75, ambos antes mencionados. Estos aportes y contribuciones son obligatorios y tienen como objetivo garantizar la cobertura de seguridad social, beneficios sindicales, entre otros.

Las contribuciones a empleados de la construcción en Argentina incluyen:

1. **Contribuciones Sindicales:** los empleadores deben realizar una contribución sindical del 2% del salario bruto de los trabajadores afiliados a la UOCRA, según el ART 107 CCT 76/75
2. **Contribución Adicional:** Desde mayo de 2009, los empleadores deben realizar una contribución adicional a la establecida en el Sistema Integrado Previsional Argentino, normada por la Ley N° 26.494, que permite a los trabajadores de la construcción gozar de un régimen previsional diferencial. Esta contribución patronal adicional será del dos por ciento (2%) durante el primer año desde la vigencia de la presente ley, del tres por ciento (3%) durante el segundo año contado desde la misma fecha, del cuatro por ciento durante el tercer año contado desde la misma fecha, y del cinco por ciento (5%) a partir del cuarto año. En la actualidad la contribución es del 5% siendo el total de las contribuciones al SIPA de 24%.
3. **Contribución al IERIC:** Establecida en el artículo 12 de ley 22.250, obliga al empleador de la industria de la construcción a aportar mensualmente una contribución con destino al Registro Nacional, que consistirá en hasta un cuatro por ciento (4%) sobre los aportes al Fondo de Desempleo.
4. **Contribución extraordinaria sindical:** con cada actualización salarial, se establece un monto fijo mensual que el empleador debe pagar por cada empleado que formó parte de la nómina en el mes anterior a la liquidación.

Adicionalmente, los aportes sindicales destinados a la UOCRA constituyen una componente esencial del financiamiento sindical, sin embargo, no se incluyen en el costo laboral, dado que este importe es asumido por el empleado, descontándose directamente de su sueldo bruto. Asimismo, los empleadores desempeñan la función de agentes de retención de estos importes para su subsecuente ingreso al sindicato. Por ende, es crucial detallar la composición de dichos aportes:

1. **Aporte Sindical:** Los trabajadores afiliados a la UOCRA deben realizar un aporte mensual equivalente al 2,5% de su salario bruto, estipulado en el ART 104 del CCT 76/75. Este aporte se destina a financiar las actividades del sindicato y a garantizar la representación y defensa de los derechos de los trabajadores.



Para los trabajadores no afiliados al sindicato, la alícuota de retención disminuye al 2%, teniendo el mismo fin.

2. Por el artículo 108 CCT, es obligatorio el aporte al Seguro colectivo de vida obligatorio.

6. CONCLUSIÓN

Desde el punto de vista contable y legal, este convenio tiene un impacto significativo en la determinación del costo laboral total de la mano de obra para los empleadores del sector. Factores como las contribuciones adicionales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), los aportes obligatorios al IERIC, y los costos asociados a la vestimenta y al presentismo incrementan las obligaciones económicas de los empleadores, pero garantizan una cobertura amplia de beneficios para los empleados.

Por otro lado, en términos comparativos, el Fondo de Cese Laboral presenta diferencias fundamentales respecto de las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Mientras que el Fondo de Cese Laboral es un sistema de ahorro acumulativo y obligatorio para los trabajadores de la construcción, financiado a través de aportes mensuales de los empleadores y accesible al finalizar la relación laboral por cualquier causa, la indemnización del artículo 245 LCT es una compensación única que se activa exclusivamente en casos de despido sin causa, calculada en función de la antigüedad y la mejor remuneración mensual del trabajador.



CAPÍTULO IV

DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DEL COSTO DEL TRABAJO APLICADO A EMPRESA CONSTRUCTORA PYME

El presente capítulo, último de la investigación, expone en primer término una caracterización de la empresa objeto de análisis, con el fin de establecer el nexo entre los fundamentos teóricos desarrollados y su aplicación práctica. A continuación, se desarrolla el cálculo del coeficiente de trabajo, integrando los conceptos previamente mencionados, permitiendo su validación en un contexto real.

1. DATOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

La empresa bajo análisis es una empresa constructora ubicada en la Provincia de Mendoza, precisamente en el departamento de Guaymallén. La misma se dedica a la construcción de inmuebles y la prestación de servicios a desarrollos inmobiliarios de gran inversión.

La estructura de personal de la empresa actualmente está compuesta de diez trabajadores, todos ellos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 76/75. La dotación presenta distintos niveles de antigüedad y calificación: dos empleados con fecha de ingreso en 2021 que revisten la categoría de *Oficial especializado*; cuatro trabajadores con ingreso en 2022 se encuentran en la categoría de *Oficial*; y, finalmente, cuatro empleados con fecha de ingreso en 2023 se encuadran en la categoría de *Ayudante*⁷.

En esta empresa, la jornada laboral es distribuida de lunes a viernes con 8 horas diarias y los días sábados con 4 horas, lo que representa un total de 176 horas mensuales, equivalentes a 22 días de 8 horas laborales (dato considerado únicamente con fines didácticos). Para el cálculo del coeficiente del factor trabajo se utiliza el valor hora de la ZONA A, que se encuentra incluida Mendoza, de las tres categorías en las que revisten los trabajadores, tomando como referencia la escala salarial vigente a diciembre de 2024 según el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 76/75. Dicho convenio establece una diferenciación salarial tanto por zonas geográficas como por categorías, a fin de contemplar las particularidades regionales en términos de costo de vida, condiciones de mercado y disponibilidad de

⁷ Comisión del Trabajo de la Construcción – UOCRA. (1975). *Convenio Colectivo de Trabajo N.º 76/75*. Ministerio de Trabajo de la Nación



mano de obra, así como la diversidad de funciones, niveles de responsabilidad y grado de especialización técnica propios de cada puesto.

Para llevar a cabo el presente análisis, la empresa pone a disposición los recibos de haberes y las declaraciones juradas F.931 correspondientes al año 2024, junto con otra información complementaria de relevancia. A continuación, se presentan a modo ilustrativo los recibos de haberes correspondientes a cada categoría del mes de diciembre, resguardando la confidencialidad mediante la supresión de datos personales:

Empleador:	xxxxxxx
Domicilio:	Guaymallén, Mendoza
Periodo:	2024/12 2da Quincena
Fecha de pago:	3/1/2025
Deposito Jubilación:	Periodo 2024/11 Fecha: 8/12/2024

Empleado:	xxxx
Legajo:	1
Fecha de ingreso:	1/1/2021
Categoría Laboral:	OFICIAL ESPECIALIZADO
Sueldo Básico:	\$ 4.439,00 Valor Horario
Obra Social:	
Medio de Pago:	Depósito en C.A

Codigo	Concepto	Cantidad	Remunerativo	No Remun.	Descuentos
1000	Básico por hora	92	\$ 408.388,00		
2000	Presentismo	20%	\$ 81.677,60		
3000	SAC	180	\$ 490.065,60		
5001	Jubilación	11%		\$	107.814,43
5002	Aporte INSSJP	3%		\$	29.403,94
5003	Aporte Obra Social	3%		\$	29.403,94
5004	Sindicato UOCRA	3%		\$	24.503,28
50011	Seguro de vida			\$	11.617,02
9991	Redondeo			\$ 0,40	
Totales:			\$ 980.131,20	\$ 0,40	\$ 202.742,60

Neto Pactado:	\$ 777.389,00
Son pesos Setecientos setenta y siete mil trescientos ochenta y nueve pesos con cero centavos.	
El presente es copia fiel del recibo firmado por el empleador	
Firma del trabajador:	



Empleador:	xxxxxxx
Domicilio:	Guaymallén, Mendoza
Periodo:	2024/12 2da Quincena
Fecha de pago:	3/1/2025
Deposito Jubilación:	Periodo 2024/11 Fecha: 8/12/2024

Empleado:	xxxx
Legajo:	3
Fecha de ingreso:	1/1/2022
Categoría Laboral:	OFICIAL
Sueldo Básico:	\$ 3.782,00 Valor Horario
Obra Social:	
Medio de Pago:	Depósito en C.A

Codigo	Concepto	Cantidad	Remunerativo	No Remun.	Descuentos
1000	Básico por hora	92	\$ 347.944,00		
2000	Presentismo	20%	\$ 69.588,80		
3000	SAC	180	\$ 417.532,80		
5001	Jubilación	11%			\$ 91.857,22
5002	Aporte INSSJP	3%			\$ 25.051,97
5003	Aporte Obra Social	3%			\$ 25.051,97
5004	Sindicato UOCRA	3%			\$ 20.876,64
50011	Seguro de vida				\$ 11.617,02
9991	Redondeo			\$ 0,21	
Totales:			\$ 835.065,60	\$ 0,21	\$ 174.454,81

Neto Pactado: \$ 660.611,00
Son pesos Seiscientos sesenta mil seiscientos once pesos con cero centavos.

El presente es copia fiel del recibo firmado por el empleador
Firma del trabajador:

Empleador:	xxxxxxx
Domicilio:	Guaymallén, Mendoza
Periodo:	2024/12 2da Quincena
Fecha de pago:	3/1/2025
Deposito Jubilación:	Periodo 2024/11 Fecha: 8/12/2024

Empleado:	xxxx
Legajo:	7
Fecha de ingreso:	1/1/2023
Categoría Laboral:	AYUDANTE
Sueldo Básico:	\$ 3.201,00 Valor Horario
Obra Social:	
Medio de Pago:	Depósito en C.A

Codigo	Concepto	Cantidad	Remunerativo	No Remun.	Descuentos
1000	Básico por hora	92	\$ 294.492,00		
2000	Presentismo	20%	\$ 58.898,40		
3000	SAC	180	\$ 353.390,40		
5001	Jubilación	11%			\$ 77.745,89
5002	Aporte INSSJP	3%			\$ 21.203,42
5003	Aporte Obra Social	3%			\$ 21.203,42
5004	Sindicato UOCRA	3%			\$ 17.669,52
50011	Seguro de vida				\$ 11.617,02
9991	Redondeo			\$ 0,48	
Totales:			\$ 706.780,80	\$ 0,48	\$ 149.439,28

Neto Pactado: \$ 557.342,00
Son pesos Quinientos cincuenta y siete mil trescientos cuarenta y dos pesos con cero centavos.

El presente es copia fiel del recibo firmado por el empleador
Firma del trabajador:



Se pone a disposición la escala salarial utilizada, correspondiente al mes de diciembre de 2024, la cual se encuentra homologada por el Ministerio de Capital Humano – Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con la firma de los representantes de la UOCRA, en su carácter de organización sindical, y de la representación empresarial del sector, en su carácter de parte empleadora⁸:

JORNALES DE SALARIOS BÁSICOS CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE DICIEMBRE DE 2024

Mes	Categoría	ZONA "A"	ZONA "B"			ZONA "C"			ZONA "C-Austral"		
		Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total
dic-24	Oficial Especializado	4439	4439	488	4927	4439	2376	6814	4439	4439	8877
	Oficial	3782	3782	418	4201	3782	2581	6364	3782	3782	7565
	Medio Oficial	3487	3487	378	3865	3487	2640	6127	3487	3487	6974
	Ayudante	3201	3201	368	3570	3201	2732	5934	3201	3201	6403
	Sereno	580851	580851	66243	647119	580851	390206	971104	580851	580851	1161758

Ing. Gustavo Nolas
Presidente
Cámara Argentina de la Construcción

Gerardo A. Martínez
Secretario General
U.O.C.R.A.

Gerardo A. Martínez
Secretario General
U.O.C.R.A.

2. DESARROLLO DE FÓRMULAS Y CÁLCULO DEL COEFICIENTE

El cálculo del coeficiente se realiza al inicio del ejercicio sobre el cual será aplicado, en este caso, del año 2025, considerando la información disponible de la empresa hasta el momento y utilizando información real suministrada por la misma, junto con datos externos relevantes tales como el convenio colectivo de trabajo 76/75, Ley de Contrato de Trabajo y demás normativas vigentes mencionadas anteriormente.

2.1. ¿QUÉ PARÁMETROS UTILIZAMOS?

Para la estimación del coeficiente a aplicar al año 2025 se consideran los siguientes datos: las remuneraciones básicas tomadas son las vigentes en el mes de diciembre del año 2024 para todos los trabajadores según su categoría, resultando en un salario básico anual de \$77.742.720,00. En relación con el presentismo, se aplica el 20% sobre la remuneración básica estipulada por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75.

Respecto de los días no laborables, se contemplan 14 días de vacaciones anuales en promedio⁹ —correspondientes a una antigüedad de entre seis meses y cinco años— y los feriados nacionales,

⁸ Ministerio de Capital Humano, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2024, octubre). *Homologación del Acuerdo Salarial UOCRA CCT 76/75 y 577/10 – Octubre 2024* (Disposición DI-2024-382-APN-DNRYRT)

⁹ Ley N° 20.744. (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina.



que, al no haberse laborado por normativa de la empresa, son remunerados como días normales conforme a la normativa actual.

De acuerdo con la información suministrada por la empresa, durante los últimos cinco años el personal no ha hecho uso de licencias previstas en el convenio colectivo de trabajo de la actividad de la construcción como por ejemplo, licencia por enfermedad o por examen. Esta situación se vincula con la pérdida del adicional por presentismo que dichas ausencias generan, el cual representa un considerable porcentaje del salario del trabajador. En función de este antecedente histórico y del comportamiento sostenido del personal, se considera razonable asumir, a los fines del presente análisis, que los trabajadores no perderán el adicional por presentismo durante el período evaluado.

Así mismo los porcentajes aplicados en las estimaciones son los siguientes: 8,33% en concepto de Sueldo Anual Complementario (SAC) ³, el cual se calcula sobre la mejor remuneración de los últimos 6 meses, en el caso práctico la mayor remuneración coincide con la remuneración correspondiente al mes de diciembre 2024 y 44,16% en concepto de Contribuciones Patronales, cálculo que resulta de la suma de los siguientes ítems: 18% de Contribuciones Patronales, 5% de Contribuciones Patronales adicionales, 6% de Obra Social, 5% de Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), 2% de UOCRA, 8% de Fondo de Cese Laboral (FCL) y 0,16% adicional (2% aplicado sobre el 8%). Todos los descuentos son calculados sobre la base de conceptos remunerativos, tales como, sueldo básico, vacaciones y presentismo.

Cabe destacar que, en el sector de la construcción, las indemnizaciones por despido se encuentran incluidas dentro del porcentaje de Contribuciones Patronales, dado que el empleador se encuentra obligado a abonarlas de manera mensual. En este sentido, el Fondo de Cese Laboral —explicado en capítulos precedentes— se incluye como contribución patronal dentro del cálculo efectuado, constituyendo así una contribución de carácter obligatorio y mensual.

El costo anual en ropa de trabajo de la totalidad de los trabajadores se estimó en \$4.903.380,00, monto que corresponde a la provisión de indumentaria y elementos de protección personal exigidos por la normativa laboral y de higiene y seguridad en la industria de la construcción. Cabe aclarar que la relación de materiales consignada en el Anexo I, representa el mínimo indispensable para ejecutar tareas simples en obra; además de esos ítems, existen otros elementos adicionales que pueden ser necesarios según la tarea y el riesgo la misma, por ejemplo, máscaras faciales completas, lentes protectores, arneses, tapones auditivos, orejeras, chalecos reflectivos, entre otros. Este concepto no solo responde a una obligación legal del empleador, sino también a la necesidad de garantizar condiciones adecuadas de seguridad y confort en las tareas desempeñadas. La estimación contempla la entrega semestral de indumentaria de uso diario, así como de los equipos



de protección específicos para la actividad. A continuación, se detallan los elementos junto con valor estimado conforme a los precios de mercado:

ANEXO 1	
PANTALON	\$ 45.096,00
GUANTES	\$ 7.500,00
CASCO	\$ 15.000,00
ZAPATOS DE SEG	\$ 143.000,00
CAMISA	\$ 34.573,00
TOTAL SEMESTRAL	\$ 245.169,00
TOTAL ANUAL por EMPLEADO	490.338,00
TOTAL ANUAL TOTAL EMPLEADOS	10 \$ 4.903.380,00

Fuente: Elaboración propia.

A su vez, corresponde adicionar al coeficiente el costo de las viandas provistas a los operarios, cuyo valor total anual para el año 2024 asciende a **\$4.800.000,00** para totalidad de trabajadores. Este importe - de carácter no remunerativo - se obtiene considerando un costo unitario de \$2.000,00 por vianda diaria, multiplicado por 20 días laborables promedio al mes —dado que los días sábados la jornada es de medio día— y proyectado a los 12 meses del período analizado para los 10 empleados en relación de dependencia que posee la empresa.

Se presentan a continuación los cálculos realizados para la determinación del coeficiente, considerando los parámetros previamente mencionados, así como los demás conceptos que se explican en los apartados siguientes:

	REMUNERACIÓN BÁSICA	CONTR. PATRON.	TOTAL	%
Remuneraciones básicas fijas anuales	\$ 77.742.720,00	\$ 0,00	\$ 77.742.720,00	
TOTAL REMUNERACIONES	\$ 77.742.720,00	\$ 0,00	\$ 77.742.720,00	
Contribuciones patronales	44,16%	\$ 0,00	\$ 34.331.185,15	44,16%
Presentismo	20,00%	\$ 15.548.544,00	\$ 6.866.237,03	28,83%
SUBTOTAL 1	\$ 93.291.264,00	\$ 41.197.422,18	\$ 56.745.966,18	
Vacaciones anuales	5,30%	\$ 4.947.264,00	\$ 2.184.711,78	9,17%
SUBTOTAL 2	\$ 98.238.528,00	\$ 43.382.133,96	\$ 7.131.975,78	
SAC	8,33%	\$ 8.183.269,38	\$ 3.613.731,76	15,17%
SUBTOTAL 3	\$ 106.421.797,38	\$ 46.995.865,72	\$ 11.797.001,14	
Refrigerio		\$ 4.800.000,00	\$ 0,00	6,17%
Ropa y Elementos de Seguridad		\$ 4.903.380,00	\$ 0,00	6,31%
SUBTOTAL 4	\$ 9.703.380,00	\$ 0,00	\$ 9.703.380,00	
COSTO TOTAL EN PERSONAL	\$ 116.125.177,38	\$ 46.995.865,72	\$ 163.121.043,11	209,822%

COEFICIENTE	2,09822
--------------------	----------------

Fuente: Elaboración propia.



En la determinación del coeficiente de costos de personal, la remuneración básica fija anual constituye la base de cálculo inicial, con un monto de \$77.742.720,00 que refleja la totalidad de los salarios proyectados por la totalidad de empleados. Se detalla en ANEXO II el cálculo de su determinación:

Categoría	N° de empleados	Rem. básica por hora	Horastrabajadas	TOTAL
Oficial Especializado	2	\$ 4.439,00	8	\$ 71.024,00
Oficial	4	\$ 3.782,00	8	\$ 121.024,00
Ayudante	4	\$ 3.201,00	8	\$ 102.432,00
Rem. total por día				\$ 294.480,00
Tiempo laboral efectivo				264
TOTAL ANUAL				\$ 77.742.720,00

Fuente: Elaboración propia.

Sobre esta base se adicionan conceptos de carácter obligatorio y complementario que incrementan significativamente el costo laboral. Entre ellos se encuentran las contribuciones patronales (\$ 34.331.185,15), el presentismo (\$ 22.414.781,03), las vacaciones (\$7.131.975,78), el Sueldo Anual Complementario (\$ 11.797.001,14), así como erogaciones destinadas al bienestar y la seguridad del trabajador, tales como refrigerio (\$4.800.000,00) y provisión de ropa y elementos de seguridad (\$4.900.338,00).

La incorporación de estos componentes evidencia que el costo laboral total trasciende ampliamente la remuneración básica inicial. En efecto, el costo total en personal asciende a \$163.121.043,11, lo que representa un 209,82% mostrando así el peso relativo que adquiere en la empresa el costo en personal.

A partir de los totales obtenidos, el coeficiente del factor trabajo se determina aplicando la relación entre el costo total en personal considerado y las remuneraciones básicas totales. De este modo, el cálculo efectuado arroja un valor final de 2,09 tal como se muestra en la siguiente imagen:

COSTO TOTAL EN PERSONAL	\$ 163.121.043,11
REMUNERACIONES BÁSICAS	\$ 77.742.720,00

3. CONCLUSIÓN

El análisis desarrollado permite determinar de manera precisa el coeficiente del costo del trabajo aplicable a una empresa constructora PyME de la provincia de Mendoza, integrando los aspectos teóricos y normativos con la realidad operativa del sector. La aplicación práctica de los parámetros salariales, las cargas sociales y los conceptos complementarios revela la significativa incidencia que el costo laboral posee dentro de la estructura económica de las empresas del rubro.



El resultado obtenido, un coeficiente de 2,09, refleja que por cada peso de remuneración básica abonada, el costo total para el empleador asciende a más del doble, evidenciando el impacto que tienen las contribuciones patronales, los beneficios adicionales y las obligaciones legales sobre la rentabilidad y la planificación financiera.

En síntesis, la determinación del coeficiente de costos de personal constituye una herramienta esencial para la gestión presupuestaria, la toma de decisiones y la evaluación económica de proyectos, aportando una visión integral del componente laboral dentro del costo total de la construcción.



CONCLUSIÓN

El desarrollo del presente trabajo evidenció que el factor trabajo constituye un componente esencial y determinante en la estructura de costos de producción, particularmente en el sector de la construcción, donde su participación relativa resulta significativa y su tratamiento contable presenta particularidades derivadas del régimen laboral aplicable.

El análisis teórico y normativo evidencia que una correcta identificación y distribución de los costos laborales permite obtener una valuación más precisa del costo de producción, facilitando la planificación y el control de la gestión. A través de la determinación del coeficiente de costo del personal, se logra cuantificar de forma homogénea la incidencia de las remuneraciones, adicionales y contribuciones patronales, integrando los aspectos legales, contables y económicos en un único indicador de referencia.

La aplicación práctica desarrollada en el caso de una empresa constructora PyME de la Provincia de Mendoza permite reflejar el verdadero impacto del costo laboral sobre la rentabilidad, poniendo de manifiesto la relevancia de considerar de manera sistemática todos los componentes que integran la retribución del trabajador y sus cargas asociadas.

Asimismo, el análisis desarrollado evidencia que la gestión del costo laboral requiere no sólo una adecuada técnica de costeo, sino también una comprensión profunda del marco normativo laboral y tributario vigente. Las variaciones en alícuotas, beneficios complementarios y obligaciones patronales impactan directamente sobre los costos y, por lo tanto, sobre la capacidad de planificación financiera de la organización.

Por otra parte, el estudio permite destacar la importancia de contar con procedimientos estandarizados para el cálculo de coeficientes, de manera que los costos imputados a los proyectos reflejen criterios uniformes y verificables. Ello contribuye a mejorar la comparabilidad entre períodos y la transparencia de la información para la toma de decisiones.

Finalmente, se concluye que una adecuada gestión y control del factor trabajo no solo mejora la exactitud de la información contable, sino que constituye una herramienta fundamental para la toma de decisiones estratégicas, la proyección de resultados y la sustentabilidad financiera de las organizaciones en contextos económicos cambiantes. El coeficiente de costo del personal se presenta



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

así como un instrumento clave para fortalecer la gestión empresarial, optimizar recursos y anticipar el impacto económico de los cambios normativos y salariales.



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS Y TESIS ACADÉMICAS

ANTONETTI, M. E., CONSOLINI, J. B., MAYA, F. D., & RUARTES, J. Y. (2020). *La incidencia del costo laboral para los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio en la zona este de Mendoza* [Tesis de grado]. Biblioteca Digital UNCUIYO. Recuperado del URL: <https://tesisenfermeria.bdigital.uncu.edu.ar/15671>

BALANDA, A. T. (2005). *Contabilidad de costos* (1a ed.). Posadas: EDUNAM - Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Misiones. Recuperado del URL: [https://editorial.unam.edu.ar/images/documentos_digitales/Contabilidad de Costos-Alberto Balanda.pdf](https://editorial.unam.edu.ar/images/documentos_digitales/Contabilidad_de_Costos-Alberto_Balanda.pdf)

CARTIER, E. (1992). *La Teoría General del Costo*.

CASCARINI, R. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*.

FERNÁNDEZ MADRID, J. C. & CAUBET, A. (2019). *Convenios colectivos: concepto, antecedentes y ámbito de aplicación*. Errepar. Recuperado del URL: <https://documento.errepar.com/doctrina/convenios-colectivos-concepto-antecedentes-y-ambito-de-aplicacion-20190626153746557>

HORNGREN, C.T. (2007). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*.

ARTÍCULOS WEB, INFORMES Y REPOSITARIOS

ERREPAR. (s.f.). *Sistema de costos, costos y costeo*. Blog Errepar. Recuperado del URL: <https://blog.errepar.com/sistema-de-costos-costos-costeo/>

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS – UNCUIYO. (2012). *Programa de Contabilidad de Costos* [Documento de cátedra y Bibliografía sugerida]. Recuperado del URL: <https://fce.uncuyo.edu.ar/upload/contabilidadcostocpn2012.pdf>



GERNIGON, B., ODERO, A., & GUIDO, H. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado del URL: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

IAPUCO. (2012). *Algunas reflexiones sobre cuestiones terminológicas de costos: "costos" y "gastos"*. XXXV Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos. Recuperado del URL: <https://iapuco.org.ar/wp-content/uploads/2012/09/18.pdf>

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. (s.f.). *Sistema Nacional de Repositorios Digitales* [Base de datos]. Recuperado del URL: <https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/>

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. (s.f.). *Seguro por desempleo en la construcción*. Derecho Fácil. Recuperado del URL: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/seguro-por-desempleo-en-la-construccion>

RED DE REPOSITORIOS LATINOAMERICANOS. (s.f.). *Tesis referidas a la construcción* [Búsqueda]. Recuperado del URL: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/66682>

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES. (s.f.). *Biblioteca Digital FCE UBA* [Repositorio]. Recuperado del URL: <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO. (s.f.). *Biblioteca Digital FCE UNCUIYO* [Repositorio]. Recuperado del URL: <https://bdigital.uncu.edu.ar/micrositios/?micrositio=economicas>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA. (s.f.). *Costos para la gestión*. Recuperado del URL: <https://www.unlpam.edu.ar/images/extension/edunlpam/QuedateEnCasa/costos-para-la-gesti%C3%B3n.pdf>

UOCRA. (s.f.). *Seguro de desempleo / Cese laboral*. Sitio Oficial UOCRA. Recuperado del URL: <https://www.uocra.org/?s=seguro-de-desempleo&lang=1>

NORMAS Y MARCO LEGAL

Convenio Colectivo de Trabajo N.º 76/75. Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).



FACPCE. (s.f.). *Resolución Técnica N.º 17*. Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas.

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo (1974).

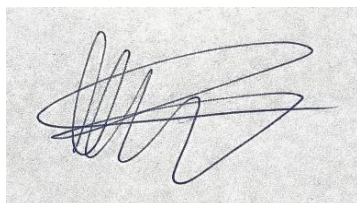
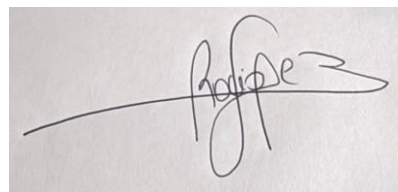
Ley N° 22.250. Régimen de la Industria de la Construcción (1980). Recuperado del URL: https://www.uocra.org/pdf/62b016_ley22250.pdf

Resolución / Norma S/N. *Seguro por desempleo en la construcción*. InfoLeg. Recuperado del URL: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/norma.htm>

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 20 de febrero de 2026

Costa Guerci, Julieta Ailin
.....
Firma y aclaración

29.904
.....
Número de registro
40.766.342
.....
DNI

Cortez, Abril Ayelén
.....
Firma y aclaración

29.902
.....
Número de registro
41.112.178
.....
DNI

López, Rocío Milena
.....
Firma y aclaración
30.014
.....
Número de registro
40.873.207
.....
DNI