

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE AUDITORIA
CURSO: CONTABILIDAD V (CONTABILIDAD DE COSTOS I)
PRIMER SEMESTRE 2,003
TEMA: MANO DE OBRA

MANO DE OBRA DIRECTA E INDIRECTA.

Dentro del proceso productivo se ha identificado a la mano de obra como el segundo elemento del costo de producción y se refiere al esfuerzo humano necesario para transformar la materia prima en un producto terminado.

Este esfuerzo, debe ser retribuido o remunerado en efectivo, valor mismo que interviene como parte importante en la integración del costo del producto.

La mano de obra de acuerdo con su intervención en la producción, puede ser de dos tipos: mano de obra directa e indirecta.

Se especifica como **MANO DE OBRA DIRECTA**, la remuneración que se dá a los trabajadores que intervienen directamente en la elaboración del producto, es decir el pago que se dá a los obreros que trabajan en los diferentes departamentos de producción, identificándose su monto en la unidad producida, de manera precisa y directa.

El código de Trabajo en sus **artículos 2, 3 y 18** nos define los siguientes conceptos, aplicables al elemento mano de obra:

2) Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

3) Trabajador es toda persona individual o jurídica que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

18) Contrato individual de trabajo, sea cual fuere de denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La MANO DE OBRA INDIRECTA, se refiere a la remuneración que no puede aplicarse específicamente a una oren de producción o proceso y se acumula dentro de los gastos indirectos de fabricación para ser distribuidos en la producción realizada, y por ello, representa el trabajo auxiliar hecho en relación con la manufactura del producto. Esta incluye los sueldos y salarios de los encargados del aseo de los departamentos productivos y todo el trabajo de cualquier clase que sea realizado en los departamentos auxiliares o de servicio (control de calidad, compras, mantenimiento de maquinaria, etc.).

OBJETIVOS PRINCIPALES DE SU CONTABILIZACIÓN

- 1º. Distribuir los costos de Mano de Obra entre las órdenes de producción.
- 2º. Preparar informes relativos a las parte del costo de Mano de Obra que corresponde a los artículos manufacturados.
- 3º. El análisis servirá para reducir los costos y el control consiste en comparar los costos reales con lo fijado previamente.
- 4º. Controlar el empleo de la Mano de Obra y su costo.
- 5º. Tener los elementos de juicio suficientes para formular y liquidar las planillas y/o nómina correspondientes.
- 6º. Aplicar su costo a las cuentas correspondientes (costo de Producción, Gastos de Fabricación, Gastos de Ventas, Gastos de Administración).
- 7º. Determinar que las relaciones obrero-patronales se estén llevando a cabo de acuerdo a los preceptos legales vigentes.

CONTROL Y CONTABILIZACIÓN DE MANO DE OBRA:

Las relaciones obrero-patronales están reguladas por el Código de Trabajo y en dicha ley se consignan los derechos así como las obligaciones de los trabajadores, en los artículos No. 63 al No. 257.

Para un adecuado control de Mano de Obra, por lo general, en las empresas industriales existe un departamento de Relaciones Industriales, Recursos Humanos o Departamento de Personal, el cual tiene por objeto coordinar los elementos humanos, técnicos y materiales para lograr los máximos resultados de eficiencia dentro de una organización.

El departamento de Relaciones Industriales, Recursos Humanos o de personal de una empresa realiza una serie de funciones tales como:

- a. Reclutamiento y selección de nuevos empleados.
- b. Entrenamiento y capacitación de empleados.
- c. Calificación y promoción de empleos.
- d. Revisión de contratos individuales y colectivos de Trabajo.
- e. Bajas y suspensiones de Empleados
- f. Disciplina y despido de personal
- g. Sistema de pago de salarios
- h. Cambio de Horarios
- i. Asignación de trabajos o tareas
- j. Salud y Seguridad Social
- k. Cuotas del Seguro Social, informe anual del Ministerio de Trabajo

- l. Control y Registro de Personal
- m. Programación de Vacaciones
- n. Servicio de Transporte
- o. Préstamo al Personal
- p. Plan de Ahorro
- q. Seguro Colectivo
- r. Calificación de Méritos
- s. Reportes
- t. Comedor
- u. Preparación de la Nómina o Planilla Semanal, Quincenal
- v. Revisión de tiempo ordinario y extraordinario.

CONCEPTOS BASICOS QUE REGULARMENTE SE APLICAN EN RELACION CON EL ELEMENTO MANO DE OBRA:

HORAS FABRICA (H.F.):

Es el tiempo efectivamente laborado por una empresa tomando en cuenta un período determinado que puede ser semanal, semestral o anual.

HORAS HOMBRE (H.H.)

Es el tiempo laborado por los obreros o trabajadores dentro de la empresa tomando en cuenta los días trabajados, las jornadas de trabajo y el número de obreros de cada turno.

HORAS MAQUINA (H.M.):

Es el tiempo efectivamente trabajado por las máquinas dentro de la fábrica sobre la base de días trabajados, tiempo de operación de máquinas y números de máquinas. En otras palabras se sustituyen los obreros por las máquinas.

TIEMPO NECESARIO DE PRODUCCIÓN O CANTIDAD DE MANO DE OBRA (T.N.):

Nos indica el tiempo empleado en la producción de cada unidad standard y se obtiene dividiendo el total de horas empleadas dentro de la producción.

COSTO O CUOTA DE LA MANO DE OBRA (C.H.H.M.O.):

Nos sirve para valuar el costo de mano de obra. Se obtiene dividiendo el valor total de la Mano de Obra (Quetzales) entre el total de horas hombre empleadas en la producción (H.H.).

SALARIO O JORNAL:

Arto. 88 del Código de Trabajo:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo o por relación laboral vigente entre ambos.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora; b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo) y c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

SISTEMAS DE SALARIOS:

a. BASE DE TIEMPO:

Es aquel que se paga con base en el tiempo trabajado, que puede ser por hora, día, semana, quincena o por mes, cualquiera que sea la cantidad de trabajo producido.

En este sistema se nulifica la iniciativa del trabajador, ya que no existe estímulo sea cual fuere la producción rendida, el salario es el mismo, además no puede precisarse el costo de la mano de Obra de la unidad productiva, ya que los costos obtenidos resultan diferentes de un obrero a otro. El costo de la Mano de Obra por unidad producida varía directamente en proporción al interés del obrero y a sus esfuerzos.

La ventaja del sistema radica en que el cálculo o distribución de la nómina mensual se facilita, ya que se computa el tiempo laborado por cada obrero y se multiplica por la cuota por hora o por día establecida.

b. BASE DE PRODUCCIÓN O A DESTAJO.

Consiste en pagarle al obrero de acuerdo con el trabajo desarrollado, al fijársele una cuota por unidad producida. El salario aumenta cuando aumenta la producción, pero el costo de la Mano de Obra por unidad producida permanece constante.

Como ventaja de este sistema está el desarrollo de la habilidad del obrero, se conoce el costo de la Mano de Obra Directa en forma precisa y se obtiene una mayor producción.

Como desventajas se refieren al peligro de sobreproducción, aumento de desperdicios en los materiales y obtención de una producción de calidad dispereja.

SISTEMAS DE INCENTIVOS:

Cualquiera de los sistemas de salarios puede mejorarse si se agregan incentivos o premios que contribuyan a mejorar la calidad, economizar material y economizar tiempo. Estos incentivos son complemento de los sistemas de salarios a base de tiempo o producción y tienen como finalidad otorgar un premio al obrero.

a. **SISTEMA DE JORNAL DIFERENCIAL TAYLOR:**

Implica la fijación de las cuotas por pieza, una para obreros de bajo rendimiento y otra para obreros de alto rendimiento al determinarse una producción standard para una jornada de trabajo. Por este sistema se trata de contar sólo con obreros eficientes y eliminar a los de bajo rendimiento. El salario aumenta en línea recta a medida que aumenta la producción, cuando la línea alcanza el standard elevado establecido, el salario aumenta bruscamente.

b. **SISTEMA HALSEY DE SALARIOS CON PRIMA:**

Tiene por objeto obtener una mayor productividad del obrero, fijando su atención en la economía de tiempo. Se establece una producción normal en la jornada de trabajo basándose en la experiencia y a esta producción se le fija una cuota. El incentivo o prima se encuentra en el hecho de que el trabajador que sobre pase esa producción media establecida, lo cual trae como consecuencia un ahorro para la empresa, tiene derecho a un porcentaje del importe de dicho ahorro.

La desventaja de este sistema es que al fijarse la cuota puede suceder que el obrero se interese en producir más solamente si conviene a sus intereses personales.

c. **SISTEMA ROWAN:**

Tiene mucha similitud con el sistema anterior, ya que sus estándares se basan en experiencias pasadas, pero en vez de compartir con la Empresa el valor del importe ahorrado, se concede al obrero un porcentaje del salario se hace en proporción al porcentaje de tiempo ahorrado.

d. **SISTEMA GANTT:**

Es una combinación de los sistemas por tiempo y por pieza. Se fija un standard elevado de producción y mientras no se alcanza ese standard se paga al obrero por hora, es decir que se le garantiza un salario mínimo diario, pero cuando el obrero supera el standard establecido recibe un salario base de la producción realizada más una bonificación. El salario aumenta según crece la producción, pero el costo de mano de obra por Unidad se reduce al costo standard y luego es constante.

e. SISTEMA EMERSON:

Consiste en pagar una prima o gratificación, la cual aumenta a medida que el obrero se acerca al standard concedido, además de sus salario base. Tiende a mejorar la eficiencia del obrero.

El porcentaje de eficiencia del obrero se obtiene dividiendo el tiempo standard concedido a las unidades producidas entre las horas de la jornada diaria, a partir de cierta eficiencia se fija un porcentaje de gratificación a criterio de la Empresa.

CLASIFICACIÓN GENERAL DE LOS SALARIOS:

- 1º. **Desde el punto de vista de la forma de pago:**
Salario en efectivo.
Por medio de cheque.
- 2º. **Desde el punto de Capacidad adquisitiva:**
Salario nominal.
Salario real.
- 3º. **Desde el punto de vista de su capacidad satisfactoria.**
Salario individual.
Salario familiar.
- 4º. **Desde el punto de vista de sus límites.**
Mano de obra o Salario Mínimo.
Legal a nivel general.
Contractual.
Mano de Obra o salario máximo.
- 5º. **Desde el punto de vista de la Unidad de Medida:**
Salario por unidad de tiempo.
Salario por unidad de Obra.
Salario Mixto.
- 6º. **Desde el punto de vista del período que abarca.**
Salario Ordinario
Salario extraordinario.
- 7º. **Desde el punto de vista de la jornada de trabajo.**
Diurna .
Mixta, y
Nocturna.
- 8º. **Desde el punto de vista de su aplicación a los costos:**
Mano de Obra directa.
Mano de obra indirecta.

PRESTACIONES OBLIGATORIAS (PROVISIONES)

PRESTACION	BASE LEGAL	BASE DE CALCULO	COEFICIENTE	FACTOR
<u>VACACIONES</u>	Constitución de la República. Arto. 102, inciso i) Reformado por Dto. No. 64-92 Arto. No. 6 Todo Trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.	Salarios ordinarios y extraordinarios	0.046575	17/365
<u>AGUINALDO</u>	Constitución de la República Arto. 102, inciso J) y Dto. No. 76-78 Congreso de la República Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo ordinario mensual, que éstos devenguen por un año de servicios continuos o parte proporcional.	Salarios ordinarios	0.083333	30/360
<u>BONO-14</u>	Decreto No. 42-92 Congreso de la República Todo patrono queda obligado al pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. La bonificación anual será equivalente al 100% del salario o sueldo ordinario devengando por el trabajador en un mes o proporcional al tiempo laborado.	Salarios ordinarios	0.083333	30/360
<u>INDEMNIZACION</u>	Constitución de la República Arto. 102, inciso o) Por despido injustificado, el patrono debe pagar al trabajador indemnización por el tiempo servido equivalente a un mes de salario, por cada año de servicio continuo o en forma proporcional al tiempo trabajado.	Salarios ordinarios y extraordinarios.	0.083333	30/360
<u>BONIFICACION- INCENTIVO</u>	Decreto No. 37-01 (última reforma) Congreso de la República Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.	Q. 250.00 MENSUAL		
<u>CUOTA PATRONAL IGSS</u>	Decreto No. 295 Congreso de la República Ley Orgánica del IGSS Contribuciones y sus reformas.	Salarios ordinarios y extraordinarios	0.106700	
<u>IMPUESTO IRTRA</u>	Decreto No. 1528 Congreso de la República, Arto. No. 12 Reformado por Decreto No. 43-92, Arto. No. 2	Salarios ordinarios y extraordinarios	0.010000	
<u>TASA INTECAP</u>	Decreto No. 17-72 Congreso de la República, Arto. No. 28 % Total de Provisiones	Salarios ordinarios y Extraordinarios	0.010000	