

COSTEO Y CONTROL DE MANO DE OBRA

Elaborado por:
Miguel Ángel Rodríguez Hernández

COSTEO Y CONTROL DE MANO DE OBRA

DEFINICIÓN DE MANO DE OBRA

La materia prima en su proceso de transformación hasta convertirse en producto acabado, es activada por dos clases de energía:

1. La energía humana, comúnmente llamada mano de obra, y
2. La energía física, o materiales, como la electricidad, vapor y energía que hacen posible la transformación.

MANO DE OBRA: ES EL ESFUERZO FÍSICO O MENTAL EMPLEADOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PRODUCTO.

La mano de obra puede adquirir dos formas: preferentemente manual o preferentemente intelectual.

1. **MANO DE OBRA PREFERENTEMENTE MANUAL.** es la remuneración pagada al personal obrero donde el trabajo que realiza es preferentemente manual, es decir, que no predomine el esfuerzo intelectual.
2. **MANO DE OBRA PREFERENTEMENTE INTELECTUAL.** Se trata del trabajo ofrecido por el personal de empleados y aunque sea directa a un centro de costos se le considera carga indirecta, que debe ser repartida a todos los centros de costos, esta clase de remuneración se tipifica como sueldo.

La mano de obra manual, o simplemente jornales como se le conoce, toma diversas modalidades como las siguientes:

- A. MANO DE OBRA DIRECTA.** La que se paga o se retribuye en proporción directa a su volumen, específicamente aplicada a un centro de costos.
- B. MANO DE OBRA INDIRECTA.** Es la que su trabajo se refiere en forma general a toda la planta y en ninguna forma se puede atribuir específicamente a un producto o a un proceso determinado.

NATURALEZA DE LA CONTABILIDAD DE LA MANO DE OBRA

La mano de obra sigue en importancia a los materiales, el costo de los servicios de mano de obra, puede clasificarse en:

- » Mano de obra administrativa (dirigentes y empleados de oficina).
- » Mano de obra de ventas (vendedores).
- » Mano de obra de fabricación (trabajadores de fábrica).

La contabilidad de mano de obra podemos dividirla en tres fases:

- 1. MEDIDA DEL TIEMPO.** Con el fin de tener pruebas de que se cumple la legislación sobre salarios y horas, y poder calcular las ganancias de los trabajadores pagados por horas.
- 2. CONTABILIDAD FINANCIERA.** Para cubrir la preparación de los registros de nómina, los registros de empleados y el pago efectivo de los jornales, y los impuestos especiales sobre la nómina.
- 3. DISTRIBUCIÓN DEL COSTO DE LA NÓMINA.** Entre los diferentes trabajos o departamentos.



LA CONTABILIZACIÓN FINANCIERA DE LA MANO DE OBRA SE REFIERE AL CÁLCULO DE LAS GANANCIAS DEL TRABAJADOR MENOS LAS DEDUCCIONES.

LA CONTABILIZACIÓN DE LA MANO DE OBRA

La contabilización financiera de la mano de obra se refiere al cálculo de las ganancias del trabajador menos las deducciones. Algunas de estas deducciones son autorizadas por las leyes como son impuestos correspondientes a seguros, retenciones (impuestos sobre la

renta); otras deducciones son autorizadas por el mismo trabajador, o por medio de sus representantes en los sindicatos.

Para efectuar la contabilización es indispensable contar con los siguientes elementos de información:

- 1. TARJETA O REPORTE DE CONTROL DE TIEMPO.** Con la cual se registra el tiempo de permanencia del obrero en la planta aunque no necesariamente su tiempo exacto de trabajo, la tarjeta sirve de base para la liquidación de pago.
- 2. EL PARTE DE LABOR DIARIA.** Este es una boleta donde se informa el número de horas trabajadas exactamente y la clase de labor realizada por cada trabajador. La debe emitir el jefe de sección o centro de costos el importe real trabajado, no siempre coincide con el tiempo pagado, la diferencia debe cargarse a jornales improductivos.
- 3. LA PLANILLA O NÓMINA DE SALARIOS.** Como queda dicho debe ser formulado racionalmente y comprende tres partes:
 - A.** La suma de salarios ganados, que comprende las horas normales, horas extras, reintegros, costos de vida, primas y gratificaciones hasta llegar al salario total. En esta parte se incluye también el total de horas hombre ganado en la semana.
 - B.** Las deducciones por concepto de Seguro Social, descuentos sindicales, retenciones, impuestos a la renta quinta categoría, retenciones judiciales préstamo, etc.
 - C.** El importe neto a pagar que será el valor del cheque que habrá de girarse, teniendo en cuenta al contabilizar el cheque, se debe cargar por el total de la planilla a la cuenta remuneraciones a pagar y abonar, a las distintas cuentas que recogen los descuentos que se han mencionado y finalmente abonar a caja-bancos el importe del cheque girado.



IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS DE FÁBRICA

Los salarios de fábrica se han clasificado anteriormente en directos, esta clasificación se usa para los fines de la contabilidad de costos. Es la misma tanto si se utiliza un salario por jornada de trabajo como si se usa un sistema de trabajo por pieza o un sistema de salario basado en el rendimiento.

Muchas empresas se han esforzado por reducir el costo de sus materiales, su mano de obra y sus gastos en la medida de lo posible. De esta forma, un método de control o de reducción de los costos de la mano de obra se ha ejercido a través del sistema adoptado para pagar los salarios.

Algunos de estos sistemas de salarios son muy complicados y dan como resultado gran cantidad de trabajo administrativo en los departamentos de contabilidad de costos y nóminas. No obstante, al parecer el costo unitario de la mano de obra se reduce suficientemente usando un sistema especial de salarios para justificar los gastos administrativos adicionales. Por esta razón se presentan los diferentes sistemas de salarios basados en la industria y se observan sus efectos sobre el costo por hora de la mano de obra y sobre el costo de la mano de obra por unidad.

SISTEMAS DE SALARIOS E INCENTIVOS

- 1. SISTEMA DE JORNAL DIRECTO.** Por este sistema se paga al empleado una cantidad estipulada por hora, por día, por semana, ó por mes; cualquiera que sea la cantidad de trabajo producido. No existe ningún incentivo para estimular al trabajador excepcional, ni ninguna recompensa extraordinaria.
- 2. SISTEMA DE SALARIO BASADO EN EL TRABAJO POR PIEZA.** Por este sistema se paga al empleado una cantidad especificada por cada unidad producida. El salario aumenta cuando aumenta la producción, pero el costo de la mano de obra por unidad producida permanece constante. No se garantiza al trabajador ninguna paga mínima, sus ganancias dependen de su habilidad y del volumen del trabajo de la fábrica.

- 3. SISTEMA DIFERENCIAL DE TARIFA POR PIEZA.** Este sistema es de tarifa por pieza. Se hacen diferentes tarifas de paga para diferentes producciones, esto es que a un trabajador que produce un pequeño número de artículos se le paga menos por pieza, que a otro que produce más en el mismo tiempo. La idea de las tarifas múltiples o diferenciales por pieza es hacer que la paga sea tan pequeña para la producción reducida que desaliente al mal trabajador y le impulse a buscar otro empleo. Pero para un trabajador superior la tarifa de paga es más alta que en las fábricas competidoras.
- 4. SISTEMA DE SALARIO CON PRIMA.** Es un sistema de salario por el cual se garantiza al trabajador un jornal mínimo diario y participa con la dirección en las economías resultantes de una mayor producción, después que se ha alcanzado el estándar establecido de producción. Este sistema no es científico porque se calculó basándose en la producción anterior, y es un método de transacción porque garantiza un jornal mínimo diario cualquiera que sea la producción.
- 5. SISTEMA DE ROWAN.** Luego son aplicables otros sistemas como el sistema Rowan, que consiste en conceder al trabajador un porcentaje del jornal básico, en proporción al porcentaje del tiempo ahorrado. Por ejemplo: si un trabajador produce 80 unidades en una hora en lugar de 60, ha ahorrado 25% del tiempo necesario, por esta economía recibirá un aumento de salario del 25% sobre la tarifa estándar.
- 6. EL SISTEMA DE PUNTOS.** Derivado del sistema de la tarifa por pieza, ajustado de modo que después que se alcanza una producción elevada, el trabajador participa en las ganancias resultantes de esa mayor producción.

- 7. EL SISTEMA DE PAGA POR BONIFICACIÓN DE GRUPO.** Es un incentivo por el cual se paga a varios empleados colectivamente una bonificación que se distribuyen con arreglo, a alguna base equitativa. Las razones para bonificación de grupo son:
- A.** Desarrolla la cooperación entre el grupo de trabajadores en especial cuando el trabajo de uno puede retrasar el trabajo en alguna operación posterior.
 - B.** Reduce el trabajo administrativo para calcular las bonificaciones o sea que se calcula para todo el grupo en lugar de hacerlo por cada individuo.
 - C.** Reduce la cantidad de supervisión necesaria.

Las características de un buen sistema de salario son:

- 1.** Un mínimo garantizado por día para cada trabajador.
- 2.** Un incentivo para que el trabajador lento haga esfuerzos mayores.
- 3.** Una paga adicional para los trabajadores supervisores.
- 4.** Estándares razonables para la producción y tarifas adecuadas.
- 5.** Sencillez de funcionamiento para que el trabajador pueda comprender el sistema.
- 6.** Flexibilidad que permita un ajuste rápido a las condiciones industriales cambiantes.



CONTABILIZACIÓN DE LAS CARGAS SOCIALES

En aquella parte de mano de obra que corresponde exactamente a un trabajo efectivo pero que indudablemente se deriva de ella como consecuencia de impuestos, leyes sociales, beneficios sociales, y cualquier otro pago que se otorgue o se ofrezca a pagar por concepto de mano de obra. Estos pagos efectuados y/o por pagar, y/o diferido para su pago deben ser contabilizados absorbidos por los costos dentro del período correspondiente.

Las cargas sociales pueden clasificarse en la siguiente forma:

- 1. CONTRIBUCIONES POR PRESTACIONES SOCIALES.** Contribuye el trabajador equivale a 9,34%.
- 2. OBLIGACIONES POR LEYES SOCIALES.** Contribuyente el patrono equivale a 26,33%, incluye aportes para invalidez vejez y muerte, salud enfermedad y maternidad, banco popular, otras instituciones y la ley de protección al trabajador.
- 3. CARGAS SOCIALES DE TIPO CONVENCIONAL.** Estas cargas sociales no son obligadas por ley, sino que son originadas por convenios o pactos directos con el personal, por lo tanto deben funcionar bajo control presupuestario.

Estas cargas sociales son las siguientes:

- A.** Servicio Médicos internos.
- B.** Botiquín primeros auxilios.
- C.** Transporte personal.
- D.** Ayudas Mortuorias.
- E.** Becas al personal (Empleados e Hijos de los Empleados)



BASES PARA APLICAR LOS COSTOS DE MANO DE OBRA A LOS PRODUCTOS U ÓRDENES

HORAS-HOMBRE

Los costos de la mano de obra directa, que se informan mediante sistemas de marcación, pueden cargarse al producto o a las órdenes a base de las horas-hombre trabajadas. Las horas-hombre pueden ser horas reales de trabajo u horas estándar. Este es el método normal de distribución y es usualmente el más preciso, dependiendo su exactitud de la efectividad del sistema de informes de mano de obra.

HORAS DE MÁQUINA

Se utilizará esta base en aquellos casos en que un trabajador tiene a su cargo varias máquinas, cada una de las cuales produce una pieza distinta. Esta situación podría existir en un departamento de producción automática de tornillos, en que un operador tiene a su cargo varias máquinas.

Basándose en una combinación de operadores y de máquinas se calcula un tipo o coeficiente por hora de máquina y el número de horas de máquina que se requiere para efectuar un trabajo. Se multiplica por ese tipo (que puede ser una combinación de mano de obra directa y gastos de las máquinas). El costo de mano de obra así calculado se carga a la orden de producción.

UNIDADES PRODUCIDAS

Este método de aplicación o imputación se usa normalmente en aquellas operaciones en que un gran número de unidades pasa a través de un proceso. Asimismo, relativamente poca mano de obra directa puede identificarse con cada unidad (esto sucede usualmente en un sistema de costos por proceso).

Un ejemplo de lo anterior lo encontraríamos en un departamento de baño metálico en que el tipo (coeficiente o tasa) de mano de obra se determina para cada pieza o libra del producto sometido al proceso.

CÁLCULO DE SOBRETIEMPO

Los costos se clasifican detalladamente con la finalidad de asociar un costo individual con una causa o razón específica por cual se incurrió en este gasto. Como se ha explicado anteriormente, la mano de obra indirecta puede ser prima por tiempo extra y tiempo ocioso.¹

“

La prima por tiempo extra es la cuota de salario que se paga a todos los trabajadores (por mano de obra directa e indirecta) y que excede su cuota de salario por el tiempo habitual de salario.

”

¹ Horngren, Datar y Foster. ob.cit. pág. 43

Según la Legislación panameña, la jornada de sobre tiempo no debe exceder más de tres (3) horas al día; o mayor de 9 horas a la semana. Caso contrario, el tiempo que sobrepase a los límites establecidos, será pagado con un excedente del 75% sobre la tarifa regular.

“

El tiempo ocioso son los salarios pagados por tiempo improductivo ocasionado por la falta de pedidos, avería de las máquinas, escasez de materiales y organización deficiente, entre otras.

”

Los recargos según jornada laborada es como sigue:

- » La Hora extra dentro de la jornada diurna, se paga un 25% de recargo.
- » La Hora extra dentro de la jornada nocturna, se paga un 50% de recargo.
- » La Hora extra dentro de la jornada mixta, se paga un 75% de recargo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gómez, O. (2008). *Contabilidad de Costos*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

Cashin, J., y Polimeni, R. (1987). *Contabilidad de Costos*. México: McGraw-Hill.

Bernstein, A. (s.f.). *Presupuesto: Planificación y Control de Utilidades*. México: McGraw Hill.

Welsch, G., Hilton, R. y Gordon, P. (2005). *Presupuestos. Planificación y control*. (6ª ed.). México: Pearson Education.



The logo for ILUMNO, featuring the word in white uppercase letters on an orange rectangular background. The background of the entire page is a dark blue geometric pattern of overlapping triangles, with a large, semi-transparent dark blue circle centered in the middle.

ILUMNO