

ÁREA LABORAL

“¿CÚANTO ME CUESTA UN NUEVO EMPLEADO?”. Caso práctico de los costes laborales en la contratación de un trabajador.

CASO PRÁCTICO:

Área Laboral

1. “¿CUÁNTO ME CUESTA UN NUEVO EMPLEADO?”

Su negocio irá creciendo y seguramente deberá contratar trabajadores. A usted le interesa saber cuál es el coste aproximado de los fichajes que necesitará. ¿Cuánto le cuesta un trabajador?

Ya sabe que el coste que le supone contratar un empleado no es sólo el salario bruto que le satisface, sino que debe añadir su cotización a la Seguridad Social. Aunque las cuotas varían según el tipo de contrato, desea tener claro un concepto aproximado del coste salarial.

Salario y base de cotización

Retribución. El coste salarial tiene un primer componente que es el importe retributivo. Es lo que usted paga y que al final constituye el total devengado en nómina. Incluye salario base, complementos, retribuciones en especie, plusones y dietas.

Base de cotización. A partir del importe del salario devengado, calcule la base de cotización, es decir, el importe que sirve de base para calcular el coste de la Seguridad Social. Esta base será el salario devengado, reducido en aquellas partidas que no tienen naturaleza de salario (dietas, gastos suplidos o productos en especie concedidos voluntariamente). Incluirá también las horas extras.

Su trabajador tiene un salario bruto anual de 18.000€, que incluye salario base, plus de peligrosidad y plus de productividad. Pues bien, todo este importe deberá incluirse en la base de cotización, así como las horas extras satisfechas. No incluya, sin embargo, las dietas que pueda pagarle durante los días en que se desplace a un municipio distinto para desarrollar su trabajo.

Cuotas. Seguridad Social. Una vez obtenida la base de cotización, podrá calcular el coste que su empresa debe asumir por cotizaciones a la Seguridad Social de su empleado.

- **Cuota patronal:** Cubre la enfermedad o accidente de su empleado, tanto común como profesional. Su importe es el 23,60% de la base de cotización por contingencias comunes, y entre el 1% y el 5% por contingencias profesionales, en función del riesgo que comporta el puesto de trabajo de cada trabajador.
- **Desempleo y formación:** Por dichas partidas usted pagará, respectivamente, el 5,75% Y 0,6% de base de cotización.
- **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):** Por este concepto también pagará sobre un 0,2% de la base de cotización.

Así, el coste mensual que representa su empleado será el siguiente:

Concepto	Importe
Salario devengado mensual (base de cotización)	1.500€
23,6% contingencias comunes	354€
5,75% desempleo + 0,2% Fogasa	89€
0,60% formación	9€
2% contingencias profesionales (según puesto laboral)	30€
Total coste empresa	1.982€

Posibles ahorros. Incentivos: Existen algunos casos en los que los costes de la Seguridad Social pueden ser más pequeños. A continuación se detallan algunos ejemplos.

- Mujeres desempleadas: 70,83€/mes, durante 4 años.
- Mujeres desempleadas contratada en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento: 100€/mes, durante 4 años.
- Mujeres desempleadas, contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años: 100€/mes, durante 4 años.
- Jóvenes desempleados, entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 66,67€/mes, durante 4 años.
- Mayores de 45 años desempleados: 100€/mes durante toda la vigencia del contrato.
- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante al menos seis meses: 50€/mes, durante 4 años.