Informe para empresas · Gestión financiera

El coste real de contratar: todo lo que el empresario no calcula

Pagas extras, Seguridad Social, indemnizaciones futuras y coste de rotación

---

> *"Contratar a alguien es tomar una decisión de inversión con un coste plurianual. Hay que calcularlo como tal, no como si fuera el salario bruto del mes."*

LUANTE

Dirección financiera externa para pymes

Orden financiero | Liquidez | Crecimiento

EL COSTE REAL DE CONTRATAR · LUANTE

1. El error de calcular el coste por el salario bruto

Cuando un empresario piensa en el coste de una contratación, tiende a pensar en el salario bruto acordado. A veces suma la Seguridad Social. Rara vez calcula el prorrateo de las pagas extras, casi nunca provisiona la indemnización futura, y prácticamente nunca incluye el coste de la rotación si la persona se va antes de tiempo.

El resultado es que la decisión de contratar se toma sobre un coste incompleto — y que la empresa descubre el coste real **cuando ya está comprometida con él**.

> *Contratar a alguien es tomar una decisión de inversión con un coste plurianual. Hay que calcularlo como tal, no como si fuera el salario bruto del mes.*

2. Las 14 pagas: lo que hay que prorratear en 12 meses

En España, el convenio colectivo establece habitualmente **14 pagas anuales**: 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias (normalmente en junio y diciembre). Aunque se paguen en 14 veces, el coste para la empresa es el mismo: hay que devengarlo todos los meses.

El error más frecuente es considerar que el coste mensual es el salario bruto mensual. No lo es. El coste mensual real incluye la parte devengada de las dos pagas extra: 1/12 de cada una.

EJEMPLO: EMPLEADO CON 30.000 € BRUTOS ANUALES EN 14 PAGAS

> **Salario por mensualidad ordinaria (14 pagas de 2.142,86 €): 2.143 €/pago**
> *Lo que el trabajador cobra cada mes normal*
>
> **Paga extraordinaria junio y diciembre: 4.286 €/pago** *Doble mensualidad en cada una*

Devengo mensual real de pagas extras (2 × 2.143 € ÷ 12): 357 €/mes *Lo que hay que acumular cada mes para las pagas*

Coste salarial mensual real (2.143 + 357): 2.500 €/mes *El coste que realmente soporta la empresa cada mes*

> ⚠️ *En los 10 meses normales, la empresa paga 2.143 € pero ha devengado 2.500 €. La diferencia de 357 €/mes se materializa en junio y diciembre. Si el empresario no lo provisiona, los meses de las pagas extras parecen destruir caja sin ningún motivo aparente.*

3. El coste real completo: desglose detallado

Tomamos como ejemplo un empleado con 30.000 € de salario bruto anual en 14 pagas, con contrato indefinido. Todos los importes son costes para la empresa:

CONCEPTO	IMPORTE ANUAL	COSTE MENSUAL REAL	NOTA
RETRIBUCIÓN SALARIAL			
Salario bruto (12 mensualidades × 2.142,86 €)	25.714 €	2.143 €	Lo que ve el trabajador
Paga extra junio (devengo mensual: 178,57 €)	2.143 €	179 €	1/12 por mes
Paga extra diciembre (devengo mensual: 178,57 €)	2.143 €	179 €	1/12 por mes
Subtotal retribución bruta	**30.000 €**	**2.500 €**	**Coste salarial/mes real**
SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA			
Contingencias comunes (23,60%)	7.080 €	590 €	Sobre base cotización
Desempleo — contrato indefinido (5,50%)	1.650 €	138 €	Tipo empresa
FOGASA (0,20%)	60 €	5 €	Fondo garantía salarial
Formación profesional (0,60%)	180 €	15 €	Cuota empresa
AT y EP — contingencias profesionales (~1,50%)	450 €	38 €	Variable por sector

Subtotal Seguridad Social empresa (~31,40%)	**9.420 €**	**785 €**	**Sobre los 30.000 €**
COSTES DIRECTOS ADICIONALES			
Equipamiento inicial (ordenador, móvil, herramientas)	1.200 €	100 €	Amortizado 3 años
Espacio de trabajo (m² proporcionales)	1.800 €	150 €	Alquiler + suministros
Formación y onboarding	900 €	75 €	Primer año especialmente
Gestión administrativa (gestoría, nóminas)	480 €	40 €	Coste de gestión nómina
PROVISIONES QUE HAY QUE CALCULAR Y ACUMULAR			
Provisión indemnización por despido (ver sección 4)	2.000 €	167 €	20 días/año. Escenario base
Provisión vacaciones devengadas no disfrutadas	650 €	54 €	22 días hábiles/año
Provisión rotación / sustitución (ver sección 5)	1.500 €	125 €	Estimado sobre histórico
COSTE TOTAL REAL ANUAL	**48.030 €**	**4.003 €/mes**	**+60% sobre salario bruto**

> ⚠️ *Un empleado con 30.000 € de salario bruto cuesta realmente ~48.000 € al año — un 60% más de lo que figura en el contrato. Si el empresario calcula la rentabilidad de la contratación solo sobre el salario bruto, está subestimando el coste en más de 18.000 € anuales.*

4. La indemnización futura: el coste que nadie provisiona

Cuando se contrata a alguien, se asume implícitamente que en algún momento la relación laboral terminará. Y salvo que sea por dimisión voluntaria del trabajador, esa terminación tiene un coste económico que la empresa tendrá que pagar. Calcularlo desde el primer día — y provisionarlo mensualmente — es la única forma de que no sea una sorpresa.

TIPOS DE INDEMNIZACIÓN SEGÚN EL MOTIVO DE EXTINCIÓN

TIPO DE EXTINCIÓN	CAUSA	BASE LEGAL	INDEMNIZACIÓN
Despido procedente	Falta grave, bajo rendimiento justificado	Art. 54-55 ET	0 días/año

Despido improcedente	Sin causa justificada o no acreditada	Art. 56 ET	33 días/año · máx. 24 mensualidades
Despido objetivo procedente	Causas económicas, técnicas, productivas	Art. 52-53 ET	20 días/año · máx. 12 mensualidades
Despido objetivo improcedente	Causas no acreditadas	Art. 53.5 ET	33 días/año · máx. 24 mensualidades
Extinción por mutuo acuerdo	Negociada entre las partes	Art. 49.1.a ET	Lo pactado (variable)
Dimisión voluntaria	El trabajador se va por decisión propia	Art. 49.1.d ET	0 días/año

CUÁNTO CUESTA PRESCINDIR: EJEMPLOS CON 30.000 € BRUTOS ANUALES

ANTIGÜEDAD	DESPIDO OBJETIVO PROCEDENTE (20 DÍAS)	DESPIDO IMPROCEDENTE (33 DÍAS)
1 año	1.644 €	2.712 €
3 años	4.932 €	8.137 €
5 años	8.219 €	13.562 €
10 años	**16.438 €**	**27.123 €**
15 años	**24.658 €**	**40.685 €**
Fórmula	**Salario bruto/año ÷ 365 × 20 días × años**	**Salario bruto/año ÷ 365 × 33 días × años**

La indemnización por despido improcedente de un empleado con 10 años de antigüedad y 30.000 € brutos supera los **27.000 €**. Si además hay conflicto y litigio, hay que sumar los honorarios de abogado y el tiempo de gestión interna.

CÓMO PROVISIONARLO MENSUALMENTE

Escenario optimista: Despido objetivo procedente (20 días/año) → **137 €/mes**

Escenario medio: Acuerdo negociado (aprox. 24-26 días/año) → **167 €/mes**

Escenario realista: Despido improcedente (33 días/año) → **226 €/mes**

> *Provisionar la indemnización futura no es ser pesimista. Es reconocer que toda relación laboral tiene un final económico — y que es mejor haberlo calculado que descubrirlo cuando ya hay que pagarlo.*

5. El coste oculto de la rotación

Cuando un empleado se va — sea por despido, renuncia o fin de contrato — la empresa no solo paga la indemnización. Incurre en una serie de costes adicionales que rara vez se calculan pero que son perfectamente reales:

- **Selección del sustituto (800–4.000 €):** publicación de ofertas, tiempo del equipo en entrevistas, honorarios de consultora si se usa
- **Onboarding y formación inicial (1.500–5.000 €):** tiempo del equipo dedicado a formar al nuevo empleado. Coste de productividad reducida durante los primeros 2-3 meses
- **Productividad perdida durante la transición (1.500–4.000 €):** el puesto vacante o cubierto con menos eficiencia genera pérdida de output real
- **Pérdida de conocimiento y relaciones (variable):** el empleado lleva consigo conocimiento del negocio, relaciones con clientes y contexto acumulado durante años

El coste total de la rotación de un empleado con salario de 30.000 € puede oscilar entre **6.000 € y 18.000 €**, sin contar la indemnización. En empresas con rotación alta, este coste puede representar un lastre significativo sobre el resultado anual.

6. La pregunta correcta antes de contratar: ¿cuánto tiene que generar?

Con el coste real calculado, la pregunta que hay que hacerse antes de contratar no es '¿podemos permitirnos el salario?' sino **¿ cuánto margen adicional tiene que generar esta persona para que la contratación sea rentable?**

CÁLCULO DE PRODUCTIVIDAD MÍNIMA NECESARIA — EMPLEADO 30.000 € BRUTOS

Coste salarial y SS anual:	**39.420 €**
Costes directos adicionales (espacio, equipamiento, gestión):	**4.380 €**
Provisión indemnización (escenario medio):	**2.004 €**
Provisión rotación (distribuida anualmente):	**1.500 €**
Parte proporcional de costes de estructura:	**~2.500 €**

Coste total real anual: **49.804 €**

Margen neto mínimo que debe generar (punto de equilibrio): **49.804 €/año · 4.150 €/mes**

Si el margen del negocio es del 30%, facturación mínima necesaria: **166.013 €/año**

Si el negocio tiene un margen neto del 30%, este empleado necesita generar al menos 166.000 € anuales de facturación adicional para que la contratación sea rentable. Si genera menos, la empresa está perdiendo dinero con esa persona aunque no lo parezca en la cuenta de resultados.

7. Cuándo tiene sentido externalizar en lugar de contratar

- **Actividad variable o estacional:** si la carga de trabajo tiene picos y valles importantes, un freelance evita el coste fijo en los meses de baja actividad
- **Especialidad puntual:** para tareas que no justifican dedicación completa (diseño, legal, IT), el coste por hora de un externo suele ser inferior al coste total de un empleado a jornada completa
- **Fase de incertidumbre:** si el negocio está en expansión pero los ingresos no están consolidados, aplazar la contratación reduce el riesgo de comprometer costes fijos sobre una base de ingresos incierta
- **Actividad no estratégica:** todo lo que no es el núcleo del negocio puede externalizarse sin pérdida de ventaja competitiva y con ganancia de flexibilidad financiera

Contratar a alguien es una de las decisiones financieras más importantes que toma un empresario.

No porque el coste sea el salario bruto. Sino porque el coste real — con pagas extras, Seguridad Social, provisiones e indemnización futura — puede superar el 60% del salario bruto.

Calcularlo bien antes no es ser mezquino con los empleados. Es ser riguroso con la empresa — para que pueda seguir dando empleo.

LUANTE

Dirección financiera externa para pymes

www.luante.es · contacto@luante.es · 636 81 22 99