



Jose Ignacio González Gómez.
Departamento de Economía Financiera y Contabilidad
Universidad de La Laguna
www.ecofin.ull.es/users/jggomez.

Tema:

Relaciones con el personal de la empresa. Remuneraciones, Nóminas, Anticipos y otras cuestiones relacionadas

Indice

1 ASPECTOS GENERALES.

- 1.1 INTRODUCCIÓN
- 1.2 EL PGC Y LAS CUENTAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL.
 - 1.2.1 Subgrupo 64 Gastos de Personal.
 - 1.2.2 Subgrupo 46 Personal.
 - 1.2.3 Prestamos al Personal, cuentas 254 y 544.

2 LOS GASTOS DE PERSONAL

3 EMPRESA-ADMINISTRACIONES PÚBLICAS-PERSONAL

4 REFLEJO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES DE PERSONAL. CONTABILIZACIÓN DE NÓMINAS.

- 4.1 DEVENGO DE LA NÓMINA MENSUAL:
- 4.2 SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA:
- 4.3 PAGO AL ORGANISMO DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR CUOTA OBRERA Y CUOTA PATRONAL:
- 4.4 PAGO HACIENDA PÚBLICA POR LAS RETENCIONES PRACTICADAS:
- 4.5 CONCEPTOS RELACIONADOS

5 OTROS GASTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL DE LA EMPRESA.

6 CRÉDITOS Y PRÉSTAMOS CONCEDIDOS AL PERSONAL.

7 BIBLIOGRAFÍA

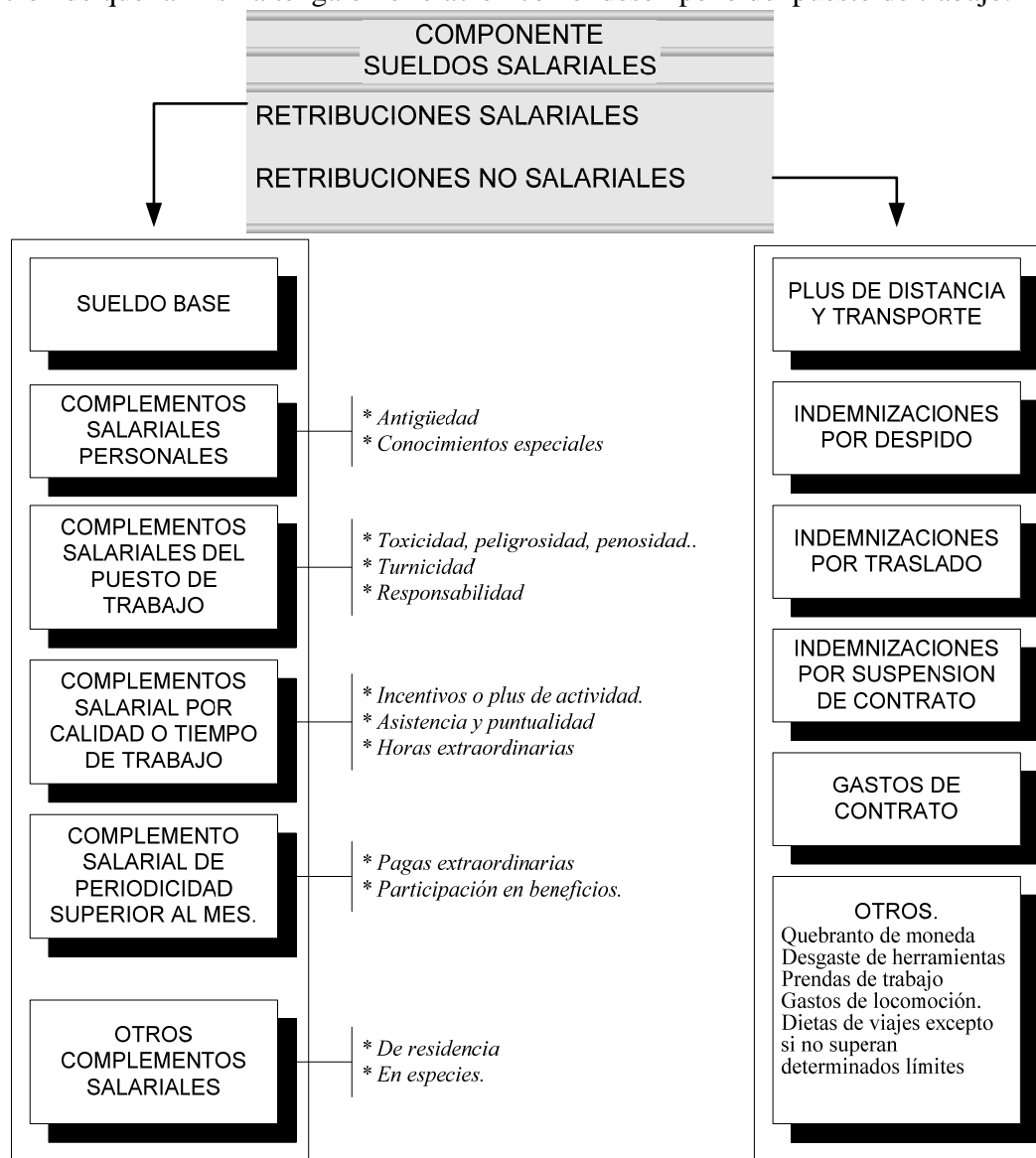
1 Aspectos Generales.

1.1 Introducción. Concepto y componentes del sueldo y salario.

En este apartado analizaremos desde el punto de vista financiero y contable las relaciones contractuales que surgen entre la empresa y su personal o trabajadores adscritos o contratados.

En esta línea analizaremos en primer lugar el concepto Sueldos y Salarios y sus principales componentes para posteriormente relacionarlos con el concepto Contingencias Comunes y Seguridad Social.

Respecto al componente sueldos y salarios, debemos destacar que las retribuciones que percibe el personal de la empresa pueden ser clasificadas en salariales y no salariales, en función de que la misma tenga o no relación con el desempeño del puesto de trabajo.



Así tenemos

- Retribuciones Salariales: Están relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo. Estas retribuciones cotizan a la seguridad social.
- Retribuciones no Salariales: no corresponden a la contraprestación directa de una tarea realizada. No forman parte de la base de cotización a la seguridad social.

En concreto los principales componentes de la retribución salarial y por las cuales se cotizan a la seguridad social son:

1.- Sueldo Base o Salario Mínimo Interprofesional .- Sueldo de contratación por debajo del cual es ilegal trabajar por cuenta de otro. Esta corresponde fijar al Gobierno. Para su fijación, normalmente son consultadas las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas

2.- Complementos Salariales Personales.- Son aquellas que se derivan de las condiciones personales del trabajador y pueden ser por:

**Antigüedad.-* Se justifica por que en muchos puestos de trabajo, la experiencia de los trabajadores aumenta con cada año de servicio, por lo que se incrementa la productividad. Su cuantía viene determinada en el convenio colectivo, las ordenanzas y reglamentos correspondientes además de su periodicidad, es decir cada cuánto tiempo se devenga una nueva cantidad (bienios, trienios, quinquenios, etc). Legalmente los límites máximos de incremento por antigüedad, se calculara sobre el salario base..

** Conocimientos especiales.-* Es un complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve de su conocimiento, por ejemplo de informatica o de idiomas sin ser este requerido para ejercer su función. Evidentemente este complemento no existe, cuando la relación laboral se fundamenta en esos conocimientos y quedando por tanto englobada en el concepto de salario base.

3.- Complemento Salarial del Puesto de Trabajo.- Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

** De penosidad, toxicidad y peligrosidad.* Para su aplicación es necesario que este previsto el mismo en el convenio colectivo o bien que la Autoridad Laboral así los estime conveniente. Este plus se percibe mientras se desempeña un puesto de trabajo en el que concurra una de estas circunstancias y por tanto normalmente no tiene carácter consolidable. Lo usual es que se cobre un tanto por ciento sobre el salario base.

** De Turnicidad.* Pretende compensar la incomodidad derivada del trabajo en turnos rotatorios.

** De Responsabilidad.* Depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional y no tiene carácter consolidable.

** Por nocturnidad.* Son las horas trabajadas entre diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por naturaleza.

4.- Complemento Salarial por Calidad o Tiempo de Trabajo.-

** Incentivos o Plus de Actividad:* Si a los trabajadores se les exige un rendimiento superior al considerado como usual, podrán reclamar un ingreso económico superior al establecido para el salario a tiempo.

* Asistencia y puntualidad. Remuneran la puntualidad y la falta de no asistencia.

* Horas Extraordinarias. Es cada hora que se trabaja superior a lo establecido en convenio o jornada ordinaria. Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo. A efectos de cotización se dividen en dos clases:

- Estructurales: son aquellas que se pactan como tales o están ocasionadas por fuerza mayor (pedidos imprevistos, periodos punta de producción, cambios de turno, ausencias imprevistas, etc.). Son obligatorias su realización. El nº máximo de horas extraordinarias al año será de ochenta por cada trabajador. Este último límite no se aplicará si se realiza para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.
- No Estructurales: Son todas las demás. Son obligatorias.

* Comisiones. Viene regulada por el Estatuto de los Trabajadores. Es una retribución constituida en todo o en parte, por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador.

5.- Complemento Salarial de Periodicidad Superior al Mes.-

* Pagas Extraordinarias. El Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador tiene al menos derecho a dos pagas extraordinarias al año. Estas se fijarán por convenio colectivo, de no existir tal fijación, el importe de cada una de ellas no podrá ser inferior a 21 días de salario. Si se acuerda en convenio se podrán prorratear mensualmente.

* Participación en Beneficios. A menos que el convenio colectivo lo recoja expresamente, esta gratificación no implica ningún derecho a participar en los beneficios futuros de la empresa.

6.- Otros complementos salariales.-

* De residencia. Por el trabajo prestado en un lugar distinto en donde el trabajador establezca o haya establecido su residencia.

* Retribuciones en Especies. Son aquellas retribuciones percibidas por el trabajador en bienes distintos al dinero que no guardan relación con el trabajo realizado. Son un componente de los costes no salariales, al que la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas dedica un minucioso tratamiento. Con carácter orientativo, la normativa fiscal establece una enumeración de lo que son y no son retribuciones en especies sujetas al impuesto. En esta línea podemos considerar:

- Retribuciones en Especies sometidas al IRPF: Vacaciones pagadas por la empresa, Becas de estudios para empleados, Aportaciones a planes de pensiones, Vivienda gratuita, Primas de seguros de vida, matrícula gratuita para funcionarios, préstamos a bajo interés, etc..
- Retribuciones en Especies no sometidas al IRPF: Gastos de formación (incluyendo gastos de estancia y manutención), Bienes de la sociedad destinados a servicios sociales, Productos rebajados en cantidad, comedor y economatos, Transporte del personal, instalaciones deportivas, etc

En referencia a las retribuciones no salariales, recordemos que son aquellas que no se corresponden a la contraprestación directa de una tarea realizada, estas no forman parte de la base de cotización a la seguridad social y entre los principales componentes podemos destacar:

1.- Plus de Distancia. Es aquella cantidad que recibe el trabajador cuando el centro de trabajo se halla a más de dos kilómetros del casco urbano de su localidad de

residencia y deba acudir a dicho centro sin medio de transporte facilitado por la empresa.

2.- Plus de Transporte. Se trata de aquella cantidad percibida por el trabajador por el incremento de las tarifas de los transportes urbanos o servicios de cercanías, siempre que viva a más de un kilómetro del centro de trabajo.

3.- Gastos de Contrato. Salvo pacto en contrario, los gastos que ocasione la celebración del contrato de trabajo los pagará el empresario. Si este último exigiese previamente a un trabajador que se desplazase para ser seleccionado, aquél deberá suplirle los gastos hechos justificadamente a tal efecto, incluso cuando el contrato no llegue a celebrarse.

4.- Indemnizaciones por Traslado. Todo trabajador trasladado a población distinta a la de su residencia habitual puede optar por:

- El traslado, recibiendo la compensación de gastos que comprenderá tanto los propios como los de los familiares a su cargo, en los términos en que convengan las partes, no pudiendo ser inferiores a los que establezca el convenio.
- La extinción del contrato, por lo que le corresponderá al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

5.- Indemnizaciones por Suspensión de Contratos. Con carácter general la suspensión del contrato de trabajo no supone una indemnización, no obstante en algunos supuestos como el de crisis de la empresa, el empresario puede asumir la entrega de determinadas cantidades, que tendrán el carácter de indemnización por este concepto.

6.- Indemnizaciones por Despido. El Estatuto de los Trabajadores regulan las causas de despido.

7.- Otras Costes No Salariales. Entre estas queremos destacar:

* *Por quebranto de moneda.* Se deriva del manejo frecuente y abundante de tesorería.

* *Por desgaste de herramientas.* Cuando las herramientas y útiles sean propiedad de los trabajadores, este plus intenta compensar el desgaste que sufren sus herramientas.

* *Por prendas de trabajo.* Se trata de un súplido para que los trabajadores adquieran sus propias prendas de trabajo.

* *Por Gastos de Locomoción.* Son aquellos gastos de los que se resarce al trabajador por los desplazamientos que realiza a causa de su trabajo y por orden de la empresa.

* *Dietas de Viajes.* Se trata de una retribución irregular que compensa de los gastos de desplazamientos por necesidad de trabajo fuera de su residencia habitual. El importe de este complemento suele fijarse en convenio colectivo.

1.2 Cargas obligatorias, contingencias comunes y profesionales. Bases de cotización a la Seguridad Social.

La necesidad de una protección ante las contingencias por enfermedad, accidente de trabajo, jubilación etc, exige la contribución de la empresa y de los trabajadores al régimen de la seguridad social y por tanto este es un componente más que conforma el coste de la mano de obra. Estas contribuciones que realizan las empresas y los trabajadores a la seguridad social tienen como objetivo cubrir o financiar una serie de contingencias que podemos clasificar en:

- ◆ **Contingencias Comunes:** Pretende cubrir y garantizar la asistencia sanitaria y medicamentos a los trabajadores.
- ◆ **Contingencias profesionales.** Pretende cubrir las siguientes incidencias laborales.
 - 2.1.- Accidentes de Trabajo (AT).
 - 2.2.- Enfermedades Profesionales (EP).
 - 2.3.- Desempleo (D)
 - 2.4.- Fondo de Garantía Salarial (FGS).
 - 2.5.- Formación Profesional (FP).

La cuantía o porcentaje de aportación de los empresarios y trabajadores para cubrir las contingencias señaladas anteriormente depende del régimen de la seguridad social al que este afecto. En este sentido podemos señalar que los regímenes de contribución a la seguridad social son, según la legislación vigente, los siguientes:

TIPOS DE REGIMEN A LA SEGURIDAD SOCIAL
GENERAL
TRABAJADORES AUTONOMOS
AGRARIOS
MINERIA
TRABAJADORES DEL MAR
EMPLEADAS DE HOGAR

Sin intentar profundizar en cada uno de los diferentes regímenes, si por el contrario aplicaremos el régimen general de contribución a la seguridad social con el fin de estimar el coste empresarial derivado del personal a su cargo y que como ya hemos comentado forma parte del coste de la mano de obra.

2 El PGC y las cuentas relacionadas con el personal.

El PGC presenta dos subgrupos para registrar estas relaciones: 64 y 46. Estas subcuentas registran las relaciones corrientes entre las partes sin embargo señalar que es posible y en cierta forma relativamente frecuente las relaciones financieras materializadas en préstamos al personal y que en este caso se registran en las cuentas 254 y 544.

2.1 Subgrupo 64 Gastos de Personal.

En el subgrupo (64) GASTOS DE PERSONAL se registran las retribuciones devengadas a las personas que prestan sus servicios a la empresa y con los que le une un contrato de trabajo, así como las cuotas de seguridad social a cargo de la empresa (cuota patronal) y demás gastos de carácter social.

2.2 Subgrupo 46 Personal.

En el subgrupo (46) PERSONAL se incluyen tanto los créditos que la empresa concede a sus trabajadores en concepto de anticipos, como los débitos con éstos por remuneraciones pendientes de pago.

Así y en concreto y en referencia al primer concepto descrito en el párrafo anterior de los anticipos ocasionalmente las personas que trabajan en una empresa tengan necesidades de que se les anticipe el sueldo de uno o varios meses. En este caso, las entregas que efectúa la empresa a cuenta de remuneraciones futuras al personal se registran en una cuenta específica: (460) Anticipos de remuneraciones

<p style="text-align: center;">----- ----- (460) Anticipos de remuneraciones</p>	a	<p style="text-align: center;">----- ----- (572) Bancos c.c.</p>
--	---	--

Por otro lado, lo normal es que no existan cuentas representativas de débitos u obligaciones de pago con el personal, ya que en la mayor parte de los casos las remuneraciones se irán pagando puntualmente en la fecha correspondiente de devengo. No obstante, puede existir esta posibilidad, por lo que el PGC presenta la siguiente cuenta:

(465) Remuneraciones pendientes de pago, en la que se contabilizan las cantidades pendientes de liquidar al personal por remuneraciones y/o indemnizaciones devengadas y no pagadas.

Esta cuenta también se usa cuando se periodifican mensualmente las pagas extraordinarias con el fin de hacer coincidir el devengo de las mismas con el mes correspondiente.

2.3 Préstamos al Personal, cuentas 254 y 544.

Como hemos señalado anteriormente, los préstamos relacionados con el personal se contabilizan en las cuentas:

- (254) Créditos a largo plazo al personal
- (544) Créditos a corto plazo al personal

3 Los Gastos de Personal

Como hemos visto las cuentas de gastos de personal se agrupan en el subgrupo (64) GASTOS DE PERSONAL, esta incluye las siguientes cuentas:

- *(640) Sueldos y Salarios:* Se contabiliza la nómina o el gasto por los servicios prestados por los empleados. Se trata de remuneraciones fijas y eventuales al personal de la empresa.
- *(641) Indemnizaciones:* Se registrarán aquí las cantidades que se entregan al personal de la empresa para resarcirle de un daño o perjuicio, como indemnizaciones por traslado, por suspensión de contrato, cese voluntario del trabajador debido al incumplimiento del empresario, por lesiones, por despido, jubilación anticipada, etc.
- *(642) Seguridad Social a cargo de la empresa:* Son cuotas de la empresa a favor de los organismos de la Seguridad Social por las diversas prestaciones que éstos realizan.

El ingreso de estas cuotas deberá efectuarse por mensualidades vencidas, dentro del mes siguiente al que corresponda el devengo, por tanto la obligación de pago se registrará hasta que se realice el pago en: (476) Organismos de la Seg. Social, Acreedores

- *(649) Otros gastos sociales:* En esta cuenta se recogen otros gastos de naturaleza social realizados en cumplimiento de una disposición legal, o voluntariamente, por la empresa:
 - 1) las subvenciones a economatos y comedores;
 - 2) sostenimiento de escuelas e instituciones de formación profesional;
 - 3) becas para estudio;
 - 4) primas por contratos de seguros sobre la vida, accidentes, enfermedad, etc.

4 Empresa-Administraciones Públicas-Personal

En la contabilización de las nóminas hay que tener en cuenta que la empresa actúa como mediadora entre sus empleados y dos organismos públicos: Organismo de la Seguridad Social y Hacienda. Por un lado, el trabajador debe contribuir al pago de la seguridad social, por otro, debe realizar pagos a cuenta del impuesto de la renta de las personas físicas.

Es la empresa la encargada de efectuar el ingreso de ambas cantidades en los organismos correspondientes en nombre del trabajador.

La percepción que recibe el trabajador es neta de las retenciones dichas anteriormente, quedando la empresa obligada al pago de dichas cantidades a las entidades públicas.

Las deducciones realizadas por la empresa a sus trabajadores suponen un menor pago a los mismos al tiempo que dan lugar a una obligación de pago con las administraciones públicas correspondientes.

Por tanto en las relaciones empresa-trabajador se interponen, como hemos visto, las Administraciones públicas.

El Organismo de la seguridad se cobra la contribución de los trabajadores a la seguridad social (cuota obrera) a través de la empresa.

Hacienda pública ha designado a la empresa como intermediario en la gestión del cobro, entre otros, del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Las cantidades que la empresa retiene al personal, hasta el momento en que se ingresen en dichos organismos, se registrarán como obligaciones de pago de la empresa en el subgrupo (47) ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

- (4751) Hacienda Pública acreedor por retenciones practicadas. Importe de las retenciones tributarias practicadas por la empresa y pendientes de pago a la Hacienda Pública.
- (476) Organismo de la Seguridad Social acreedor. Recoge las deudas pendientes de la empresa con la Seg. social por las cuotas que ésta debe pagar (cuota patronal) y por las retenciones que le ha efectuado a los trabajadores (cuota obrera).

Así la percepción que recibe el trabajador, en consecuencia, es neta de las retenciones señaladas anteriormente, quedando la empresa obligada a ingresar las retenciones practicas en los Organismos públicos correspondientes en las fechas fijadas para ello.

En la cuenta (471) Organismos de la Seguridad Social deudores se recogen los créditos a favor de la empresa relacionados con las prestaciones sociales que debe realizar la Seguridad Social. Estas prestaciones a cargo de la Seguridad Social que la empresa paga a los trabajadores hacen referencia a incapacidad laboral transitoria por enfermedad, accidente, maternidad, reducción de jornada y similares.

Este crédito a la Seg. Social se compensará a la hora de liquidar el importe pendiente con la misma por la cuota patronal y la retención efectuada al trabajador.

5 Reflejo Contable de las remuneraciones de personal. Contabilización de Nóminas.

5.1 Devengo de la nómina mensual:

Mes X	
(640) Sueldos y salarios	a (460) Anticipos de remuneraciones (en su caso) a (476) Organismo Seg.Soc. Acreed. a (4751) H.P. acreedor por retenciones practicadas a (572) Bancos c.c. (o) (465) Remuneraciones pendientes de pago

5.2 Seguridad social a cargo de la empresa:

(642) Seg. social a cgo. empresa	a (476) Organismo Seg.Soc. Acreed.
----------------------------------	------------------------------------

5.3 Pago al Organismo de la Seguridad social por cuota obrera y cuota patronal:

(476) Organismo Seg.Soc. Acreed.	a (572) Bancos c.c.
----------------------------------	---------------------

5.4 Pago Hacienda Pública por las retenciones practicadas:

-----	Mes X	-----
(4751) H.P. acreedor	a	(572) Bancos c.c.
retenc.practicadas		

5.5 Conceptos Relacionados

Coste Salarial: Es el total del dinero que le va a suponer a la Entidad tener una persona contratada, y en él está incluido tanto el salario bruto como los costes sociales a cargo de la empresa.

Salario Bruto: Es el total de la percepción económica que percibe el trabajador, es decir, el dinero que recibe en metálico, más los seguros sociales del trabajador más las [retenciones del I.R.P.F.](#)

Salario Líquido: Es el salario bruto menos los seguros sociales relativos al trabajador y menos las retenciones del [IRPF](#)

Salario Base: Es la cantidad que nos servirá para calcular el resto de los conceptos salariales a excepción de algunos pluses.

Base de Cotización: es la suma de conceptos salariales obligados a cotizar a la Seguridad Social más la parte proporcional de las pagas extras normalizadas según las normas de la Seguridad Social.

Seguridad Social de la Empresa: Es la parte de los seguros sociales pagada directamente por la empresa.

Seguridad Social del trabajador/a: Es la parte de los seguros sociales descontada de la nómina del trabajador.

Seguridad Social Total: Es la suma de las dos anteriores. Supone aproximadamente un 38,2 % de la base de cotización repartida entre un 31,8 % a cargo de la empresa y un 6,4 % a descontar al trabajador (porcentajes aproximados).

Retención de IRPF: Cantidad retenida al trabajador en concepto de IRPF, que la Entidad deberá ingresar trimestralmente en Hacienda.

6 Otros gastos relacionados con el personal de la empresa.

A parte de los principales gastos relacionados con el personal de la empresa es posible incurrir en otra serie de gastos relacionados como podrían ser:

- *(629) Otros servicios.* Los gastos de viaje y transporte del personal deberán incluirse en esta cuenta.
- *(623) Servicios de profesionales Independientes,* El pago a profesionales se registran en esta cuenta igual que los comisionistas.
- *(550) Titular de la explotación.* Recoge las remuneraciones de empresarios individuales que lleven personalmente la empresa, y por tanto no procede que se contabilicen el Sueldos y Salarios. Sin embargo las remuneraciones de los Consejeros delegados y los Presidentes de los Consejos de Administración han de recogerse en la cuenta de Sueldos y Salarios.

7 Créditos y préstamos concedidos al personal.

Son cantidades de dinero entregadas al personal de la empresa en concepto de préstamos. Estos préstamos concedidos al personal, dependiendo del plazo de vencimiento, se contabilizan en:

(254) Créditos a largo plazo al personal

Esta cuenta refleja los créditos concedidos al personal de la empresa con vencimiento superior al año.

La parte del préstamo cuyo vencimiento sea igual o inferior al año se reclasificará en cuentas de corto plazo (grupo 5).

A medida que se acerca el vencimiento de los créditos deberán reclasificarse las cuentas, de forma que cuando quede 12 meses para dicho vencimiento deberán traspasarse desde cuentas de largo plazo a cuentas de corto plazo.

(544) Créditos a corto plazo al personal

Créditos concedidos al personal de la empresa cuyo vencimiento no sea superior a un año.

Los intereses devengados por los créditos concedidos se registrarán en las cuentas de ingresos financieros correspondientes:

(762) Ingresos de créditos

(7620) Ingresos de créditos a largo plazo

(7621) Ingresos de créditos a corto plazo

8 Bibliografía