



UNIDAD 9.3: COSTES LABORALES DEL PERSONAL

En la industria de los festivales, donde la contratación de personal es masiva, estacional y diversa, entender los costes laborales no es solo una tarea administrativa, sino un pilar de la viabilidad financiera. Un error en el cálculo del coste real de la plantilla puede devorar el margen de beneficio de un evento, comprometiendo su sostenibilidad. El coste laboral en un festival va mucho más allá del sueldo que recibe el trabajador; representa el desembolso total que la empresa debe asumir. En esta Unidad explicamos los principales aspectos que hay que tener en cuenta.

UNIDAD 9.3: COSTES LABORALES DEL PERSONAL

- ☰ 1. ¿Qué es el coste de un trabajador/a?
- ☰ 2. Coste laboral
- ☰ 3. Ejemplo de coste de persona trabajadora

1. ¿Qué es el coste de un trabajador/a?



The Open Faculty University of Murcia

Es el coste que debe abonar una empresa cada mes por una persona trabajadora. No solo consta del salario, sino que se suman otros costes adicionales que dividimos en:

SALARIO BRUTO —

La retribución bruta mensual, donde se encuentra el salario

NETO, el IRPF y la SEGURIDAD SOCIAL —

a cargo de la persona trabajadora

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL —

a cargo de la empresa.

Añadiremos los **COSTES INDIRECTOS**: pagas extras, gastos de formación, equipos de trabajo, seguros de convenio colectivo, asesoría laboral, etc.



Complete the content above before moving on.

2. Coste laboral



The Open Faculty University of Murcia

El coste de un trabajador se compone de tres elementos (% aproximados dependiendo del tipo de contrato y el convenio colectivo de aplicación):

Sueldo (70% del coste total) —

El salario bruto que el empleado recibe mes a mes, indicado en su nómina.

Seguridad Social (20%) —

Cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador, pagada por la empresa que lo contrata.

Indemnización, prestaciones sociales o gastos en formación (10%) —

Otros aportes sociales en beneficio del empleado.

Pero para hacernos una idea, la regla del 70-20-10 nos puede ayudar:

Un 70% corresponde al salario bruto, un 20% a la Seguridad Social a cargo de la empresa y un 10% a costes indirectos como formación, uniformes o seguros.



Complete the content above before moving on.

¿Cómo calcular el coste de contratar a una persona?

Además del sueldo bruto, existen otros 5 pagos obligatorios a la Seguridad Social (los porcentajes se tendrán que calcular sobre el salario bruto):

- 23,6% de contingencias comunes
- 5,5% de tipo general de desempleo para un contrato indefinido

- 3,5% de contingencias profesionales (dependerá de la actividad)
- 0,2% de Fondo de Garantía Social
- 0,6% de formación profesional
- 0,75% Mecanismo Equidad intergeneracional (MEI)

CONTINUAR

Esto cambia en función del tipo de contrato. En un contrato temporal los porcentajes son los siguientes:

- 23,6% de contingencias comunes
- 6,7% de desempleo
- 5,3% en caso de accidente
- 0,2% para el Fondo de Garantía Social
- 0,6% de formación

- 0,75% Mecanismo Equidad intergeneracional (MEI)

CONTINUAR

El coste real de un trabajador viene a ser:



Coste de la Seguridad Social:

(Sueldo bruto x 0,2360) + (Sueldo bruto x 0,055) + (Sueldo bruto x 0,035) + (Sueldo bruto x 0,0020) + (Sueldo bruto x 0,0060) + (Sueldo bruto x 0,0075)

Y, finalmente, con esta suma se conoce el coste real del trabajador:



Coste del trabajador = Sueldo bruto + Coste de la Seguridad Social

En este PDF tenéis un resumen de Tipos de cotización.



1-tipos de cotizacion.pdf
432.1 KB



Y aquí un resumen de porcentajes de cotización 2025.



2-Porcentajes de cotización_.pdf
108.6 KB



Complete the content above before moving on.

3. Ejemplo de coste de persona trabajadora



The Open Faculty University of Murcia

Salario bruto

Lidia cobra 1500€ brutos al mes, tiene un contrato indefinido. El coste para la empresa es:

- SALARIO BRUTO: 1500€
- COSTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 501€
- Contingencias comunes: 23.6% de 1.500€: 354€
- Desempleo: 5.5% de 1.500€: 82.50€
- Contingencias profesionales: 3.5% de 1.500€: 52.50€
- Formación profesional: 0.6% de 1.500€: 9€
- FOGASA: 0.2% DE 1.500€: 3€

- MEI (Mecanismo de equidad intergeneracional):
0,75% de 1.500€ : 11.25€€

El coste real de LIDIA para la empresa es de: 1.500€ + 512.25€ = 2012.25€ A esto aplicaríamos además un % por costes indirectos.

CONTINUAR

Salario neto

Al salario bruto tenemos que descontar:

- Contingencias comunes: 4.7%
- Formación profesional: 0,2%
- Desempleo: 1.55% trabajadores/as fijos
- 1.60% trabajadores/as eventuales
- MEI: 0,15%
- Más el % de IRPF correspondiente.

En el caso de los eventos al ser contrataciones menores de 6 meses e importes pequeños será del 2% en contratos eventuales y del 0% en el caso de fijos-discontinuos.

Total de % a descontar del bruto:

- 8,7% contratos eventuales
- 7,62% contratos fijos - discontinuos

CONTINUAR

Ejemplo salario neto

Lidia tiene un salario mensual de 1.500€ incluidas pagas extras y contrato indefinido.

- CONTINGENCIAS COMUNES: 4.7% de 1.500€: 70,5€
- FORMACIÓN PROFESIONAL: 0.2% de 1.500€: 3€
- DESEMPLEO: 1.55% de 1.500€ : 23.25€
- MEI: 0,15% de 1.500€: 2.25€
- IRPF: 0%

Neto a cobrar: 1.500€ - 99€: 1401€

CONTINUAR

En este PDF tenéis un ejemplo de nómina:



3. Ejemplo nómina.pdf
327.9 KB



En este PDF os dejamos un ejemplo de contrato indefinido.



4-CONTRATO INDEFINIDO.pdf
1.5 MB





En este PDF os dejamos un ejemplo de contrato temporal.

 **5-CONTRATO TEMPORAL.pdf** 1.5 MB 


Aquí tenéis una ficha resumen sobre el contrato fijo discontinuo.

 **6-FICHA RESUMEN CONTRATO FIJO DISCONTINUO.pdf** 404.9 KB 

Os dejamos en este PDF una Guía de Contratos del SEPES para 2025.

 **7-Guía_de_contratos.pdf** 78.2 KB 

En este video se habla sobre los dos tipos de contratos temporales que hay:





Los dos únicos contratos temporales que hay

Aquí hay trabajo explica los dos tipos de contratos temporales que hay. Y si los contratos están mal o son ilegales, atención porque el trabajador puede ser ...

MÁS INFORMACIÓN RTVE.ES >