

SECCIÓN CONTABLE

CONTABILIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En el artículo publicado en septiembre de 2016, bajo el título “Errores en el cálculo de la indemnización por despido”, abordamos la problemática del cálculo del importe de dicha indemnización. A modo de síntesis, exponíamos los siguientes aspectos principales:

- El importe total de la indemnización de un trabajador depende de tres variables: salario del trabajador, su antigüedad en la empresa y tipo de despido, o calificación del despido.
- No hay que confundirla con el finiquito, que es la liquidación que se realiza al trabajador por los conceptos salariales devengados y no pagados. En general, el finiquito suele estar formado por sueldos y salarios, vacaciones no disfrutadas y pagas extraordinarias no cobradas hasta el momento del despido.
- Si el despido es disciplinario, no corresponderá indemnización alguna al trabajador despedido.
- Si el despido es catalogado como objetivo, al trabajador le corresponderá una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad en la empresa, con un tope máximo de 12 mensualidades.
- Si el despido es improcedente, el importe de la indemnización va a depender de la fecha en que se formalizó el contrato:
 - Para contratos posteriores a la Reforma Laboral de 12 de Febrero de 2012, la indemnización ascenderá a 33 días de salario por año trabajado, con el límite de 24 mensualidades.
 - Para contratos anteriores a la fecha de la Reforma Laboral, la indemnización habrá que calcularla en dos subperiodos:
 - 33 días de salario por año trabajado, para la parte de antigüedad que es posterior a 12-02-2012.
 - 45 días de salario por año trabajado, para la parte de la antigüedad que es anterior a 12-02-2012.

Una vez que ya sabemos el importe de dicha indemnización, nos planteamos ahora su adecuado registro en la contabilidad de la empresa. Queda perfectamente claro que es un gasto de personal, de importante cuantía, y por ende, de necesario e imperativo registro en la contabilidad de la empresa.

Todo gasto devengado en un ejercicio, es susceptible de ser aplazado en su pago, si las partes así lo acuerdan. Así pasa con las facturas de proveedores, por ejemplo, y también puede ocurrir con las nóminas, finiquitos e indemnizaciones por despido.

CONTABILIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Por lo tanto, en el momento en que el despido es firme (bien sea por acuerdo amistoso o por sentencia judicial) se devenga el derecho del trabajador a percibir su indemnización, y por tanto, la obligación para la empresa de pagárselo. El registro contable que procede realizar, inmediatamente sería:

Fecha	Debe	Haber
(641) Indemnizaciones	X €	
(476) Organismos de Seg. Social acreedores		X €
(4751) H.P. acreedora por IRPF		X €
(465) Remuneraciones pendientes de pago		X €
(57) Tesorería		X €

Supongamos el caso de un trabajador despedido con fecha 15-09-2016. El despido se acuerda, de manera amistosa, sin tener que llegar a actos de conciliación ni procesos judiciales. El importe del despido se cifra en 25.000 euros. La empresa abona esta indemnización al trabajador, descontando los preceptivos porcentajes de Seguridad Social (6,4%) e IRPF (16,5%, según la información facilitada por el trabajador a 01-01-2016). El abono se produce, junto con el resto de obligaciones del personal, el día 5 del mes siguiente, mediante transferencia bancaria.

Por la contabilización de la indemnización por despido, conforme al principio de devengo:

Fecha: 15/09/2016	Debe	Haber
(641) Indemnizaciones	25.000	
(476) Organismos de Seg. Social acreedores		1.600
(4751) H.P. acreedora por IRPF		4.125
(465) Remuneraciones pendientes de pago		19.275

Por el pago efectivo de la indemnización:

Fecha: 05/10/2016	Debe	Haber
(465) Remuneraciones pendientes de pago	19.275	
(572) Bancos, cuenta corriente		19.275

CONTABILIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Supongamos ahora, el mismo caso anterior, pero se acuerda con el trabajador que el despido, debido a que se trata de una importante cuantía, y para no perjudicar la situación financiera de la empresa, se va a pagar a razón de 1.100 euros mensuales, durante 20 meses. Se inician los pagos el día 5 del mes siguiente.

La contabilización de la indemnización por despido es idéntica al supuesto anterior. En este caso, y en virtud del principio de devengo, el registro contable es idéntico:

Fecha: 15/09/2016	Debe	Haber
(641) Indemnizaciones	25.000	
(476) Organismos de Seg. Social acreedores		1.600
(4751) H.P. acreedora por IRPF		4.125
(465) Remuneraciones pendientes de pago		19.275

Registro de los pagos periódicos pactados con el trabajador:

Fecha: 05/10/2016	Debe	Haber
(465) Remuneraciones pendientes de pago	963,75	
(669) Otros gastos financieros	136,25	
(572) Bancos, cuenta corriente		1.100

Fecha: 05/11/2016	Debe	Haber
(465) Remuneraciones pendientes de pago	963,75	
(669) Otros gastos financieros	136,25	
(572) Bancos, cuenta corriente		1.100

Fecha: 05/05/2018	Debe	Haber
(465) Remuneraciones pendientes de pago	963,75	
(669) Otros gastos financieros	136,25	
(572) Bancos, cuenta corriente		1.100

CONTABILIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En cualquier caso, y como suele ocurrir con bastante frecuencia, se trata de elevadas cuantías a satisfacer a los trabajadores, de mayor importe cuanto mayor es el sueldo del trabajador y su antigüedad en la empresa.

Debido a este hecho, podría plantearse la posibilidad de adelantar o prever su aparición en los registros contables, con la finalidad de que dicho elevado importe no sea capaz de alterar la imagen del resultado contable del ejercicio económico en el que se produce el despido. No estamos refiriendo al mecanismo de las provisiones.

Existen determinadas obligaciones que se pueden conceptuar como pasivos, dado que la empresa estima que existe un elevado grado de probabilidad de que supongan desembolsos futuros, si bien existe incertidumbre respecto al importe final de la obligación, que no puede ser precisado con exactitud, o a su vencimiento, que no puede ser establecido con certeza. Son pasivos especificados en cuanto a su naturaleza pero indeterminados en cuanto al importe o fecha de cancelación. Estas obligaciones reciben el nombre de provisiones y son como tales pasivos para la empresa, que reflejan de forma provisional una obligación futura e incierta que tiene su origen en el ejercicio que se cierra.

La decisión de realizar la correspondiente provisión dependerá del grado de probabilidad que se estime para el futuro despido. Si el despido se presenta de inmediato, está claro que pocas posibilidades tiene la empresa de preverlo. No obstante, si la dirección de la empresa tiene claro que un determinado trabajador no es adecuado para la organización, y que su intención es despedirlo en un plazo máximo de 3 años, está claro que existe una probabilidad alta de que ocurra el despido, y por tanto, de que la empresa tenga que hacer frente a un importante desembolso. Por el contrario, no se conoce el importe exacto de dicho desembolso, ni tampoco la fecha en que tendremos que pagarlo.

En este caso, sí que podremos anticipar o prever dicha indemnización por despido, a través del mecanismo de la correspondiente Provisión por retribuciones al personal. Este anticipo en los registros contables es la expresión del principio de prudencia valorativa. Este principio establece que:

- Los ingresos y los beneficios que obtenga la empresa se contabilizarán una vez hayan sido devengados, es decir, cuando realmente se hayan realizado, con origen en ese periodo contable, independientemente de la fecha de su cobro.

Los gastos, por el contrario, se registrarán tan pronto como sean conocidos, ya tengan el origen en ese periodo contable o en el anterior, independientemente de la fecha de pago de los mismos. Esto implica que, las pérdidas y riesgos previsibles se contabilizarán desde que se tenga conocimiento de los mismos.

CONTABILIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Imaginemos, por ejemplo, en el caso del trabajador anterior, que la empresa decide que ese trabajador no es adecuado para sus intereses, por lo que toma la decisión firme de despedirlo dentro de los próximos 2 años, estimando el valor de su despido en 20.000 euros. Conforme a lo establecido anteriormente, la empresa debería proceder al registro contable de la correspondiente provisión, por el importe estimado del despido.

Fecha: 30-09-2016	Debe	Haber
(641) Indemnizaciones	20.000	
(140) Provisiones para retribuciones al personal		20.000

Llegado el día del despido, 18 meses después, éste se hace efectivo, de manera amistosa, por un total de 25.000 euros, los cuales son abonados inmediatamente al trabajador, después de efectuar las correspondientes retenciones por Seguridad Social (6,4%) e IRPF (16,5%).

Fecha: 31/03/2018	Debe	Haber
(140) Provisiones para retribuciones al personal	20.000	
(641) Indemnizaciones	5.000	
(476) Organismos de Seg. Social acreedores		1.600
(4751) H.P. acreedora por IRPF		4.125
(465) Remuneraciones pendientes de pago		19.275

Imaginemos ahora que, en lugar de quedarnos cortos en la estimación del despido (20.000 euros), lo hubiéramos estimado en exceso (30.000 euros). Los asientos correspondientes serían:

Fecha: 30-09-2016	Debe	Haber
(641) Indemnizaciones	30.000	
(140) Provisiones para retribuciones al personal		30.000
Fecha: 31/03/2018	Debe	Haber
(140) Provisiones para retribuciones al personal	30.000	
(795) Exceso de provisiones		5.000
(476) Organismos de Seg. Social acreedores		1.600
(4751) H.P. acreedora por IRPF		4.125
(465) Remuneraciones pendientes de pago		19.275