

LA NÓMINA: ASÍ SE ESTRUCTURA EL SUELDO

La nómina es un recibo de salario en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo. En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar este documento a sus trabajadores y a hacer constar en él todos los pagos que éstos perciban por su trabajo. Aunque existe un modelo oficial de nómina, las empresas pueden utilizar otras variantes similares. El modelo más utilizado, en todo caso, no se diferencia mucho del oficial.

La nómina está formada por **tres grandes bloques**: encabezamiento, percepciones y deducciones.

- **El encabezamiento.** En él deben constar los datos de la empresa y del trabajador. Los de la empresa son el nombre o razón social, el domicilio y el número de la seguridad social.

Los del trabajador son nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social y sobre todo, 3 datos clave:

- **Categoría profesional:** es uno de los elementos más determinantes para el sueldo final, ya que, como veremos más adelante, el salario

base depende de ella. Para saber si una persona está encuadrada en la categoría que realmente le corresponde, debe comparar las funciones que desarrollan su puesto con las descritas para cada categoría en el convenio colectivo de su sector.

- **Puesto de trabajo:** indica la tarea que realiza la persona en la empresa. Debido a la distinta valoración de puestos de trabajo que hace cada empresa, dos personas con idéntica categoría profesional y que trabajen en el mismo sector pueden tener sueldos diferentes, aunque el salario base sea igual.
- **Antigüedad en la empresa:** influye en conceptos como los pluses de antigüedad, los ascensos, los premios o las indemnizaciones en despidos.
- **Percepciones.** Cantidades que percibe el trabajador por diferentes conceptos.

Hay **dos tipos de percepciones:** las que cotizan a la Seguridad Social (percepciones salariales, que incluyen el salario base y los complementos salariales) y los que están excluidos de cotización (percepciones no salariales).

El **salario base** no lo establece la empresa, sino que cada categoría profesional tiene fijado uno en cada convenio colectivo. Todas las personas que trabajen en empresas regidas por el convenio del sector químico, por ejemplo, y cuya categoría sea la de auxiliar administrativo, tendrán siempre el mismo salario base.

Lo que marca la diferencia entre sueldos son los **complementos salariales**. Existen varios tipos:

- **Personales:** se derivan de las condiciones del trabajador. Entre ellos están la antigüedad, los conocimientos especiales (idiomas, titulaciones...) y todos aquellos que la empresa quiera incluir para mejorar el sueldo de la persona.
- Por el **puesto de trabajo:** son pluses asociados a algunos puestos (por peligrosidad, por trabajar en horario nocturno, por una responsabilidad especial, etc.).
- Por **calidad/cantidad de trabajo:** aquí se incluyen los incentivos por rendimiento o por objetivos conseguidos, los pluses por la puntualidad, las horas extras...
- De **vencimiento periódico superior al mes:** bajo este concepto se engloban las pagas extras y las posibles participaciones en los beneficios anuales de la empresa.
- En **especie:** todas las percepciones que el trabajador reciba en bienes distintos del dinero: casa, manutención, etc.

En este apartado también deben constar las percepciones de carácter asistencial y acción social de la empresa. No forman parte del salario, pero cotizan a la Seguridad Social. Aquí se incluyen todas las ayudas de la empresa al trabajador (ayuda por hijos, permisos nupciales, comedores, ayudas para la compra de viviendas, créditos...).

Las percepciones más habituales que no cotizan a la Seguridad Social son las dietas de viaje, los gastos de locomoción, los pluses de distancia y las indemnizaciones por traslado a otro centro de trabajo.

Todas ellas se consideran percepciones no salariales.

- **Deducciones.** De la suma de las cantidades anteriores (salario base, complementos de todo tipo, acción social de la empresa y percepciones no salariales) se extrae la cantidad total de nuestra remuneración, que aparece como total percibido.

Pero esa no es la cantidad que finalmente recibimos, ya que antes se le descuenta todo lo que tenemos que pagar a cuenta del IRPF y a la Seguridad Social, es decir, las deducciones. No se realizan sobre la cantidad exacta del total percibido, sino sobre esa cifra redondeada.

La primera deducción se hace a cuenta del **IRPF** y aparece expresada con un tanto por ciento a descontar del total.

La segunda deducción, a cuenta de la **Seguridad Social**, se divide en 2 conceptos: **contingencias comunes** (un 4,70% del salario para todos los trabajadores) y **desempleo y formación profesional** (un 1,65% del salario en el caso de los trabajadores con contrato indefinido y un 1,70% para los que tienen contrato temporal).

¿Qué estamos pagando en cada caso? En el primero, la asistencia sanitaria pública. En el segundo, las ayudas a las personas sin empleo y las acciones de formación profesional que financia el Estado. Hay otros tipos de deducciones, pero éstas son las que afectan a la mayoría de trabajadores. Hay que tener en cuenta que hay cierto tipo de contratos, como el de formación, que no cotizan al desempleo por

lo que una vez rematado un contrato de este tipo non se tiene derecho a solicitar prestación por desempleo.

La cifra final, por tanto, de líquido total a percibir será el **resultado de restar del "total a percibir" el total de las deducciones**. Eso es lo que realmente ganamos.

POSIBLES FRAUDES A TENER EN CUENTA

Es absolutamente recomendable conservar todas las nóminas. No sólo para probar que estuvimos trabajando, sino para prevenir los efectos de fraudes de las empresas o errores de la administración.

Para **ahorrarse pagos a la Seguridad Social**, algunas empresas hacen constar indebidamente parte del salario como percepciones excluidas de cotización (dietas, plus de transporte...). A corto plazo, puede parecer beneficioso para el trabajador, ya que no se le descuenta nada de esas cantidades, pero cuando éste tenga que cobrar del Estado (por enfermedad, paro o jubilación), se verá perjudicado por no tener cotizado. Lo mismo ocurre con el dinero percibido "en negro", no reflejado en la nómina.

Otro posible fraude por parte de la empresa es **no dar de alta al trabajador** en la Seguridad Social o darlo de baja mientras continúa trabajando en la empresa para apropiarse de las cantidades que éste cree estar cotizando. Sería una sustracción de dinero al trabajador que éste podría demostrar con sus nóminas. Para resolver dudas, cualquier persona puede llevar su nómina a la Inspección de Trabajo y pedir que le informen.



Concello de Camariñas
A Coruña



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR



SERVIZO PÚBLICO
DE EMPREGO
DE GALICIA



Asesoría de Desenvolvemento
Local de Camariñas

EJEMPLO DE NÓMINA

EMPRESA	TRABAJADOR	
DOMICILIO	NIF	Nº S.S
CIF	CATEGORIA	ANTIGÜEDAD
POBLACIÓN	EPÍGRAFE	
CCC	GRUPO COTIZACION	

Periodo liquidación	dd/mm/año al dd/mm/año	Nº días	TOTALES
I. DEVENGOS			
1. Percepciones salariales			
Salario base			
Complementos salariales			
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Prorrata paga extra verano			
Prorrata paga extra navidad			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o Suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			0,00
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta			
	Porcentaje		
Contingencias comunes	4,70%		0,00
Desempleo	1,60%		0,00
Formación Profesional	0,10%		0,00
Horas extraordinarias Normales	4,70%		0,00
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	2,00%		0,00
TOTAL APORTACIONES			0,00
2. Irbp	2,00%		0,00
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			0,00
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			0,00
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi	

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF		
1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual		0,00
Prorrata pagas extras		0,00
TOTAL		0,00
2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta		
3. Base de cotización por horas extras normales		
4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor		
5. Base sujeta a retención del Irbp		
		0,00