

1 Datos de la empresa y el empleado

En el encabezado de la nómina figuran los datos identificativos de la empresa (denominación social, código de identificación fiscal y domicilio social) y del trabajador (nombre, DNI y número de afiliado a la Seguridad Social). También se indica el centro de trabajo al que está adscrito el empleado y, aunque no es obligatorio, la mayoría de empresas suelen reflejar la fecha de antigüedad en la empresa.

COMO UN SUDOKU. Así se enfrentan muchos trabajadores a su nómina a final de mes. Pero entender ese galimatías de cifras no es tan complicado si sabes analizar los puntos más relevantes del documento

TEXTO: GABRIEL LEMOS

Hace ya tiempo que lo de firmar la nómina pasó a mejor vida. Desde que el sueldo se ingresa, en la mayoría de empresas, a través de transferencia, ya no es necesario que el empleado rubrique una copia del recibo del salario, pues el propio apunte del ingreso en el BOE (el actual lleva en vigor desde la primavera del 2015), las empresas tienen margen para diseñar su propia nómina siempre que incluya todos los apartados previstos en la ley y lo único que se haga sea cambiar la disposición de los mismos o añadir información que no es obligatoria (pero sí útil, como por ejemplo la antigüedad del empleado).

A continuación, los ocho apartados más relevantes que conviene revisar en la nómina.

se suelen ir ajustando a lo largo del año) o en la cotización a la Seguridad Social, que en enero ha vuelto a subir por el incremento en el mecanismo de equidad intergeneracional, un recargo contributivo diseñado para volver a rellenar la huella de las pensiones.

Hay que tener en cuenta, eso sí, que el recibo de salarios puede tener (y así sucede en la práctica) un formato diferente en cada empresa. Y es que aunque existe un modelo oficial publicado en el BOE (el actual lleva en vigor desde la primavera del 2015), las empresas tienen margen para diseñar su propia nómina siempre que incluya todos los apartados previstos en la ley y lo único que se haga sea cambiar la disposición de los mismos o añadir información que no es obligatoria (pero sí útil, como por ejemplo la antigüedad del empleado).

A continuación, los ocho apartados más relevantes que conviene revisar en la nómina.

2 Período liquidado

Puede parecer una obviedad, pero la nómina que se entrega al trabajador debe reflejar el período que se está liquidando, al igual que sucede con las facturas de la luz o el gas, por ejemplo. La normativa establece que el recibo de salarios debe referirse a meses naturales, y en la mayoría de los casos los sueldos se abonan con esa periodicidad. Cuando se haga un abono por un período inferior, esos pagos se documentarán como anticipos a cuenta, mientras que en los casos en los que el contrato acabe antes del final de mes se reflejará el período efectivamente trabajado.

3 Salario y complementos

En este apartado es donde se reflejan los diferentes conceptos retributivos que percibe el trabajador (y también los descuentos practicados). Al salario base se suman los complementos a los que en cada caso haya derecho (antigüedad, nocturnidad o trabajo en domingos y festivos son algunos de los más habituales), así como las horas extras (si se hacen y, lo más importante, se retribuyen). También se reflejan las gratificaciones extraordinarias o el salario en especie (en productos como cheques comedor, guardería o seguro médico).

4 Retención por IRPF

Claro que no todo en la nómina va de sumar. En el caso del trabajador, el mayor descuento suele venir por la retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas, un pago anticipado que se calcula en función del salario anual (y que se va ajustando a lo largo del año si se produce algún cambio, ya sea en las retribuciones o en la situación personal y familiar, por lo que no es raro que se produzcan pequeñas diferencias de sueldo de un mes a otro). Eso sí, es importante tener en cuenta que la empresa solo tiene constancia de los pagos que ella realiza, por lo que si tenemos otro trabajo o a mitad de año cambiamos de empleo, es importante pedir un ajuste de esas retenciones para evitar sustos en la declaración de la renta.

Empresa	CIF		N° SS	
Domicilio social				
Empleado	Alta	N° afil. Seg. Soc.		
Centro de trabajo	DNI/CIF	GT	Contrato	
01.01.2024 A 31.01.2024 31 D	Categoría:			
Clv. Descripción	Unidad	Impt. Un.	Devengo	Deducción
0001 Salario Base				
0002 Antigüedad				
/350 Trab. com. comunes				
/370 Trab. desamp. no profesional				
/380 Trab. formación profesional				
/401 Retención a cuenta. IRPF				
Días de ausencia para nómina: 0,00	Tot. Abonos		Tot. Reten.	
Base imponible IRPF	% Retención	Importe		
Cotización a la Seguridad Social:	Base	%	Importe	
Rem. total:	Co. Comunes	4,70		
Pr p extra:	Horas extra			
Base total:	AT EP Desem	1,55 + 0,10		
Entidad	Transferencia		Líquido a percibir	
Oficina	N° Cuenta			
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN Y DE LA APORTACIÓN DE LA EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL				
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA	
1. Contingencias comunes				
- Remuneración mensual.....				
- Prorrata pagas extraordinarias.....				
- Total contingencias comunes.....				
2. Contingencias profesionales				
- AT y EP.....				
- Desempleo.....				
- Formación profesional.....				
- Fondo Garantía Salarial.....				
3. Cotización adicional horas extras				
- Horas ordinarias.....				
- Horas fuerza mayor.....				
TOTAL APORTACIÓN EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL.....				

5 Cotización del trabajador

Además de la retención por IRPF, del salario bruto también se descuenta la cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador. La principal diferencia es que mientras el impuesto sobre la renta se abona en cada nómina (también las de las pagas extras), en el caso de las cuotas sociales estas se abonan en doce mensualidades, de forma que para el cálculo se incluye siempre la prorratea de las pagas extraordinarias (aunque se cobren aparte). Además, hay que tener en cuenta que hay determinados pagos que realiza la empresa que no se integran en la base de cotización, como que sucede con los gastos de locomoción (kilometraje) o manutención y estancia (dietas), siempre que estos no sobrepasen el máximo previsto legalmente (que también queda exento de IRPF). Sobre esa base mensual, el trabajador debe aportar un 4,7 % por contingencias comunes, un 1,55 % por desempleo y un 0,1 % para formación, al que este año se suma otro 0,12 % por el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).

6 Abonos y descuentos

En este apartado se hace un sumatorio de los abonos y las retenciones. En el primer apartado se integran todos aquellos conceptos que componen el sueldo bruto del trabajador, desde el salario base a los diferentes complementos, pero también la aportación que hace la empresa en nombre del trabajador para cubrir gastos de comida o para contratar un seguro médico (que solo se incluyen a efectos de calcular la base de cotización). En la columna de las deducciones se suman tanto la cuota abonada a la Seguridad Social como la retención por IRPF, así como anticipos si los hay.

7 Sueldo neto

Tras restar a los abonos (excluidos aquellos que solo se computan para determinar la base de cotización, como las aportaciones empresariales por comedor) las deducciones correspondientes, se calcula el sueldo neto del trabajador, que se refleja en la casilla de líquido a percibir. Esta es la cantidad que la empresa abonará al empleado, generalmente mediante transferencia bancaria, aunque la ley permite otras modalidades de pago, como el cheque o incluso el efectivo si no se sobrepasa el máximo legal de 1.000 euros, lo que lo limitaría a trabajos temporales o por horas.

8 Cotización empresarial

En la parte final de la nómina, en algunas ocasiones incluso en una página distinta, se detalla el importe de las cotizaciones sociales abonadas por la empresa por cada empleado. Es un cambio que entró en vigor en el año 2015, con el objetivo de que el trabajador tenga conocimiento del coste laboral real que soporta el empleador. Las aportaciones de las empresas a la Seguridad Social son mucho más elevadas que las que hace el trabajador, ya que hay un tipo de cotización fijo del 29,9 % por contingencias comunes, desempleo, Fogasa y formación, otro variable de entre el 1,5 y el 7,15 % por accidentes de trabajo y enfermedad profesional (la tarifa depende de la peligrosidad del sector) y un 0,58 % adicional por el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI). Si hay horas extras, también se cotiza por ellas. Un dato importante: la cotización empresarial no se detrae del salario bruto, sino que es un pago adicional al mismo.

8 claves para entender tu nómina