

El recibo individual justificativo del pago de salarios – la nómina

El **recibo individual justificativo del pago de salarios** – comúnmente conocido como **nómina** – es un documento que se entrega mensualmente (en ocasiones quincenal o semanalmente) a los empleados. Es un documento que refleja la composición del **sueldo o salario** y la cantidad a recibir por el servicio prestado a la empresa. En este **recibo** se encuentran detalladas las **asignaciones y deducciones** de carácter legal y contractual que se aplican al trabajador.

A pesar de que existe un modelo oficial (el modelo mostrado a continuación), las empresas pueden utilizar otras variantes siempre y cuando estas se ajusten a las pautas dictadas por el Ministerio de Trabajo o al **convenio colectivo** del sector o de la empresa.

En cuanto a la estructura de una nómina, normalmente está dividida en cuatro bloques:

- El **encabezamiento**
- Los **devengos**
- Las **deducciones**
- Determinación de las **bases de cotización a la Seguridad Social** y de la **base sujeta a IRPF** y aportación de la empresa

1. El encabezamiento

Este apartado debe contener por un lado los datos de la empresa: El nombre de la empresa, el **domicilio social**, el **Código de Identificación Fiscal (CIF)** y el **Código de la Cuenta de Cotización (CCC)**.

Por otro lado, tiene que incluir obligatoriamente todos los datos del trabajador: Su nombre, el **Número de Identificación Fiscal (NIF)**, el **número de afiliación a la Seguridad Social**, el **grupo profesional** y el grupo de cotización.

Asimismo, se tiene que indicar el **periodo de liquidación** de la nómina y el número de días trabajados.

2. Los devengos

Este apartado incluye las cantidades brutas abonadas al trabajador. Se distingue entre dos tipos de devengos: Las **percepciones salariales** y las percepciones no salariales.

La diferencia entre ambas es que mientras que las percepciones salariales cotizan a la Seguridad Social, las **percepciones no salariales** no lo hacen.

Lohn- /Gehaltsabrechnung

Gehalt, Lohn
Bestätigung;
Zuweisungen; Abzüge

Kollektivvertrag

Kopfteil
Bezüge
Abzüge

SV-Beitragsbemessungsgrundlage
Einkommenssteuerbemessungsgrundlage

Firmensitz; Steueridentifikationsnummer; Beitragskontonummer

Steueridentifikationsnummer
Sozialversicherungsnummer;
Berufsgruppe

Abrechnungszeitraum

steuer- und sozial-
versicherungspflichtige Bezüge

steuer- und
sozialversicherungsfreie Bezüge

2.1. Las percepciones salariales:

Son las cantidades entregadas al trabajador por haber realizado su trabajo y se componen de los siguientes conceptos:

- **El salario base:**

Es la parte fija del salario que depende del grupo salarial y viene fijada por el convenio colectivo que se aplica a la empresa. Si no hay convenio que regule el salario base, se considera que el salario es el **salario mínimo interprofesional**.

Grundlohn

- **Los complementos salariales:**

Son sumas de dinero que se añaden al sueldo base y que marcan la diferencia entre las retribuciones recibidas por dos personas que pertenecen a la misma categoría profesional. Estos complementos salariales vienen pactados por **negociaciones colectivas** o, en ocasiones, detallados en el contrato personal del trabajador y dependen de diferentes aspectos. Reciben distintas denominaciones: **Incentivos, primas o premios, bonificaciones y pluses**.

Mindestlohn

Lohnergänzungen

Kollektivvertrags-
verhandlungen

Anreize; Prämien
Zuschläge; Zulagen

Se diferencian varios tipos de complementos salariales:

- Personales:

- Titulaciones
- Idiomas

Dienstalterszulage

- **Plus de antigüedad**

- Por calidad/cantidad de trabajo:

- **Incentivos por objetivos conseguidos**
- etc.

Bonus bei Zielerreichung

- Por el puesto de trabajo:

- **Plus de peligrosidad**
- **Plus de disponibilidad**
- **Plus por trabajo nocturno**
- etc.

Gefahrenzulage
Bereitschaftszulage
Nachtzuschläge oder
Nachtarbeitszuschläge
Überstunden

Arbeitszeit

- **Horas extraordinarias:**

Son aquellas horas que se realizan fuera de la **jornada laboral**.

Überstunden

- **Horas complementarias:**

Son aquellas horas que superan las horas ordinarias de la jornada laboral (normalmente solo en **contratos a tiempo parcial**), pero han sido acordadas en el **contrato de trabajo**.

Arbeitszeit

- **Gratificaciones extraordinarias:**

Son conocidas como pagas extras – la **extra de navidad** y la **extra de verano** – cuya cuantía fija el convenio colectivo de la empresa.

Teilzeitvertrag
Arbeitsvertrag

- **Salario en especies:**

Aunque se trata de remuneraciones no monetarias, es imprescindible hacerlas constar en la nómina ya que hay que tenerlas en cuenta a efectos fiscales.

Sonderzahlungen
Weihnachtsgeld
Urlaubsgeld

- Uso de coche de empresa

Sachbezüge

- **Tickets de restaurante/vales de comida**

Restaurantgutschein/
Essensschecks

- Línea de internet

- Teléfono de empresa

- Vestuario

- Alquiler de la vivienda

- Otros

2.2. Las percepciones no salariales:

El segundo grupo de los devengos – las percepciones no salariales – está compuesto por todos aquellos abonos que recibe el trabajador como consecuencia de la relación laboral. Dichos ingresos no cotizan a la Seguridad Social y tampoco tienen que ser declarados, siempre y cuando no sobrepasen unas cantidades fijadas por el gobierno. Normalmente su cuantía está recogida en el convenio colectivo. En este grupo se situarían los ingresos extras como, por ejemplo:

- **Indemnizaciones o suplidos:**
Es el dinero que se entrega al trabajador para compensar el gasto realizado durante el trabajo.
 - **Plus de transporte**
 - **Plus de distancia**
 - **Dietas de viajes**
 - **Gastos de locomoción**
 - Extra por uso de coche propio (Car allowance)
 - Otros
 - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:
Hace referencia a las **prestaciones por enfermedad o accidente**.
 - **Indemnizaciones por:**
 - **Traslados**
 - **Suspensiones**
 - **Despidos**
 - Otras percepciones no salariales, por ejemplo
 - Ayudas por nacimiento de hijos o por hijos en edad escolar
 - Percepciones por matrimonio
- Zuschläge oder Zulagen
- Fahrtkostenzuschuss
Entfernungszulage
Reisespesen
Beförderungskosten
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit
oder Unfall
Entschädigungen bei
Versetzungen
Aussetzung des Dienst-
verhältnisses; Kündigungen
- Gesamtbezug

La suma de todas las percepciones salariales y de las percepciones no salariales da como resultado final el salario bruto del trabajador: **Total devengado**.

3. Las deducciones

Para calcular el salario neto debemos aplicarle al total devengado una serie de **deducciones**:

- **Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:**
Hay que calcular cuatro bases de cotizaciones:
 - **Contingencias comunes:** La cotización de este concepto está destinada a casos de maternidad, enfermedad común o accidente no laboral, así como la jubilación.
 - **Desempleo:** Como ya indica el nombre, esta cotización va destinada a cubrir el subsidio de desempleo.
 - **Formación Profesional:** La función principal aquí es el desarrollo de una política de formación con la finalidad de mejorar el desarrollo profesional y personal del trabajador.
 - **Horas extraordinarias:** La base de cotización depende de las circunstancias que llevaron a las horas extraordinarias: Estructurales (por causa de fuerza mayor) y no estructurales (el resto).
- Abzüge
- Sozialversicherungsbeiträge und
gemeinsam eingehobene
Beiträge
allgemeine Risiken
- Arbeitslosigkeit
- Berufsaus- und Weiterbildung
- betrieblich notwendige
Überstunden

- **El Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF):**

Se presenta también como un porcentaje a descontar del total. Lo fija el Estado y se calcula teniendo en cuenta tres aspectos: la situación personal y familiar, el tipo de contrato laboral y los ingresos.

- Otros conceptos sujetos a deducciones son:

- Los **anticipos**
- El **valor de productos recibidos en especie**
- Otras deducciones

Vorschüsse

Wert der Sachbezüge

La suma de todos los conceptos mencionados en este apartado constituye el **total a deducir** (B). Finalmente, y restando al total devengado el total a deducir, se tiene el **líquido total a percibir** (A- B), el llamado salario neto/líquido (en contextos más informales se suele usar el término "sueldo limpio" para referirse al sueldo neto). El líquido a percibir es el dinero del que dispone el trabajador al final del mes.

4. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y de la base sujeta a IRPF y aportación de la empresa

Este apartado – **determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social** y de la **base sujeta a IRPF** y aportación de la empresa – es el último apartado de la nómina e informa sobre los porcentajes utilizados para calcular las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social. Se recogen cuatro tipos de bases:

- La base de cotización por contingencias comunes (que incluyen los casos de enfermedades comunes, accidentes (no laborales) y la maternidad). En este punto se distingue entre la **remuneración mensual** y la **prorrata** de pagas extraordinarias. La suma de las dos da lugar a la remuneración total por la que el trabajador cotiza.
- La base de cotización por **contingencias profesionales** (como son los accidentes de trabajo y la **enfermedad profesional**) y los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**).
- **La base de cotización adicional por horas extraordinarias.**
- La base sujeta a retención del IRPF que se aplica al total de percepciones en bruto.

Gesamtbezüge

Auszahlungsbeitrag

SV-Beitragsbemessungsgrundlage; Einkommenssteuerbemessungsgrundlage

Monatsbezug; verhältnismäßiger Anteil

 Berufsrisiken; Arbeitsunfälle
 Berufskrankheit

Lohngarantiefonds

Zusätzliche Bemessungsgrundlage für Überstunden

Arbeitgeber

Finalmente, la nómina tiene que ser firmada por el trabajador para justificar que ha recibido las cantidades expuestas en ella. Además, el **empleador** debe facilitar un duplicado de la misma junto a su salario.