

A NÓMINA: ASÍ SE ESTRUTURA O SOLDO

A nómina é un recibo de salario no que a empresa acredita o pago das diferentes cantidades que forman o noso soldo. Nela quedan rexistradas tamén as deducións que se realizan sobre o salario, basicamente ás cotas á Seguridade Social e as retencións a conta do IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Tódalas empresas están obrigadas por lei a entregar este documento os seus traballadores e a facer constar nel tódolos os pagos que estes perciban polo seu traballo. Aínda que existe un modelo oficial de nómina, as empresas poden utilizar outras variantes similares. O modelo máis utilizado, en todo caso, non se diferencia moito do oficial.

A nómina está formada por **tres grandes bloques**: cabeceira, percepcións e deducións.

- **A cabeceira.** Nela deben constar os datos da empresa e do traballador. Os da empresa son o nome ou razón social, o domicilio e o número da seguridade social.

Os do traballador son nome e apelidos, número de afiliación á seguridade social e sobre todo, 3 datos clave:

- **Categoría profesional:** é un dos elementos máis determinantes para o soldo final, xa que, como veremos máis adiante, o salario

base depende dela. Para saber se unha persoa está encadrada na categoría que realmente lle corresponde, debe comparar as funcións que desenvolven o seu posto coas descritas para cada categoría no convenio colectivo do seu sector.

- **Posto de traballo:** indica a tarefa que realiza a persoa na empresa. Debido á distinta valoración de postos de traballo que fai cada empresa, dúas persoas con idéntica categoría profesional e que traballen no mesmo sector poden ter soldos diferentes, aínda que o salario base sexa igual.
- **Antigüidade na empresa:** inflúe en conceptos como os pluses de antigüidade, os ascensos, os premios ou as indemnizacións en despedimentos.
- **Percepcións.** Cantidades que percibe o traballador por diferentes conceptos.

Hai **dous tipos de percepcións:** as que cotizan á Seguridade Social (percepcións salariais, que inclúen o salario base e os complementos salariais) e os que están excluídos de cotización (percepcións non salariais).

O **salario base** non o establece a empresa, senón que cada categoría profesional ten fixado un en cada convenio colectivo. Tódalas persoas que traballen en empresas rexidas polo convenio do sector químico, por exemplo, e cuxa categoría sexa a de auxiliar administrativo, terán sempre o mesmo salario base.

O que marca a diferenza entre soldos son os **complementos salariais**.

Existen varios tipos:

- **Persoais:** derívanse das condicións do traballador. Entre eles están a antigüidade, os coñecementos especiais (idiomas, titulacións...) e todos aqueles que a empresa queira incluír para mellora-lo soldo da persoa.
- Polo **posto de traballo:** son pluses asociados a algúns postos (por perigosidade, por traballar en horario nocturno, por unha responsabilidade especial, etc.).
- Por **calidade/cantidade de traballo:** aquí inclúense os incentivos por rendemento ou por obxectivos conseguidos, os pluses pola puntualidade, as horas extras...
- De **vencemento periódico superior ó mes:** baixo este concepto englábanse as pagas extras e as posibles participacións nos beneficios anuais da empresa.
- En **especie:** tódalas percepcións que o traballador reciba en bens distintos dos cartos: casa, manutención, etc.

Neste apartado tamén deben consta-las percepcións de carácter asistencial e acción social da empresa. Non forman parte do salario, pero cotizan á Seguridade Social. Aquí inclúense todas as axudas da empresa ó traballador (axuda por fillos, permisos nupciais, comedores, axudas para a compra de vivendas, créditos...).

As percepcións máis habituais que non cotizan á Seguridade Social son as dietas de viaxe, os gastos de locomoción, os pluses de distancia e as indemnizacións por traslado a outro centro de traballo. Todas

elas se consideran percepcións non salariais.

- **Deducións.** Da suma das cantidades anteriores (salario base, complementos de todo tipo, acción social da empresa e percepcións non salariais) extráese a cantidade total da nosa remuneración, que aparece como total percibido.

Pero esa non é a cantidade que finalmente recibimos, xa que antes se lle desconta todo o que temos que pagar a conta do IRPF e á Seguridade Social, é dicir, as deducións. Non se realizan sobre a cantidade exacta do total percibido, senón sobre esa cifra redondeada.

A primeira dedución faise a conta do **IRPF** e aparece expresada con un tanto por cento a descontar do total.

A segunda dedución, a conta da **Seguridade Social**, divídese en 2 conceptos: **continxencias comúns** (un 4,70% do salario para todos os traballadores) e **desemprego e formación profesional** (un 1,65% do salario no caso dos traballadores con contrato indefinido e un 1,70% para os que teñen contrato temporal).

Que estamos pagando en cada caso? No primeiro, a asistencia sanitaria pública. No segundo, as axudas ás persoas sen emprego e as accións de formación profesional que financia o Estado. Hai outros tipos de deducións, pero estas son as que afectan á maioría de traballadores. Hai que ter en conta que hai certo tipo de contratos,

como o de formación, que non cotizan ó desemprego polo que unha vez rematado un contrato deste tipo non se ten dereito a solicitar prestación por desemprego.

A cifra final, por tanto, de líquido total a percibir será o **resultado de restar do "total a percibir" o total das deducións**. Iso é o que realmente gañamos.

POSIBLES FRAUDES A TER EN CONTA

É absolutamente recomendable conservar tódalas nóminas. Non só para probar que estivemos traballando, senón para previr os efectos de fraudes das empresas ou erros da administración.

Para **aforrarse pagos á Seguridade Social**, algunhas empresas fan constar indebidamente parte do salario como percepcións excluídas de cotización (dietas, plus de transporte...). A curto prazo, pode parecer beneficioso para o traballador, xa que non se lle desconta nada desas cantidades, pero cando este teña que cobrar do Estado (por enfermidade, paro ou xubilación), verase prexudicado por non ter cotizado. O mesmo ocorre co diñeiro percibido "en negro", non reflectido na nómina.

Outro posible fraude por parte da empresa é **non dar de alta ó traballador** na Seguridade Social ou dalo de baixa mentres continúa traballando na empresa para apropiarse das cantidades que este cre estar cotizando. Sería unha subtracción de cartos ó traballador que este podería demostrar coas súas nóminas. Para resolver dúbidas, calquera persoa pode leva-la súa nómina á Inspección de Traballo e pedir que lle 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

EXEMPLO DE NÓMINA

EMPRESA	TRABAJADOR	
DOMICILIO	NIF	Nº S.S
CIF	CATEGORÍA	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