

SECCIÓN LABORAL

INTERPRETACIÓN DE MI NÓMINA

Sin ánimo de invadir las competencias de un graduado en relaciones laborales (anteriormente conocidos como graduado social), vamos a dedicar el presente trabajo a arrojar un poco de luz sobre los conceptos que aparecen en la nómina de un trabajador medio, de manera que podamos interpretar mínimamente su contenido, y saber a qué se deben, de dónde vienen y a dónde van, los diferentes conceptos que en ella aparecen.

Vamos a tomar como ejemplo la nómina que se reproduce a continuación. Es un ejemplo típico y habitual, de una nómina normal de un trabajador del sector de Industrias Químicas:

10.-Nóminas Octubre 2019 (DARWIN MAL).pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Inicio Herramientas 10.-Nóminas Octu... x

Período de liquidación: MES del 1 de OCTUBRE al 31 de OCTUBRE de 2019 Total Días 30

I. DEVENIDOS		TOTALES	
1. Percepciones salariales		2. Percepciones no salariales:	
Salario base.....	1.117,58	Indemnizaciones o sueldos:	
Horas extraordinarias.....		Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:	
Gratificaciones extraordinarias.....	188,12	del 11	
Salario en especie.....		del 11	
Complementos salariales:		Indemnizaciones por tratados, suspensiones o despidos:	
Antigüedad.....	11,20	Otras percepciones no salariales:	
Plus Turnicidad.....	23,75		
Plus Nocturnidad.....	90,72		
		A. TOTAL DEVENGADO.....	1.431,37

II. DEDUCCIONES		TOTALES	
1. Aportación de trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:		2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	85,31
Cotizaciones comunes.....	1.431,37 4,70 % 67,27	3. Anticipo.....	
Desempleo.....	1.431,37 1,55 % 22,19	4. Valor de los productos recibidos en especie.....	
Formación Profesional.....	1.431,37 0,10 % 1,43	5. Otras deducciones:	
Horas extraordinarias.....		Embargo Salarial.....	45,80
Fuente mixta.....		EMBARGO DE SALARIOS.....	202,50
Resto horas extraordinarias.....			
TOTAL APORTACIONES.....	90,89	B. TOTAL A DEDUCIR.....	424,50
Firma y sello de la Empresa.....		LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)..... Euros	1.006,87

MURCIA 28 de OCTUBRE de 2019

IBAN: SWIFT/BIC:

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Base de cotización por contingencias comunes:			
Remuneración mensual.....	1.431,37		
Plus horas extraordinarias.....			
Base incapacidad temporal.....	1.431,37	23,40	337,80
2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta:			
ATy EP.....	1.431,37	3,00	49,94
Desempleo.....	1.431,37	6,50	78,73
Formación Profesional.....	1.431,37	0,60	8,59
Fondo General de Garantía.....	1.431,37	0,20	2,86
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....			
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	1.431,37		

Lógicamente, y por prescripción normativa, los datos identificativos de pagador (empresa contratante) y perceptor (trabajador), no aparecen en el ejemplo anterior. Suelen ir en el encabezamiento de la nómina, dispuestos habitualmente de la siguiente manera: en la parte superior izquierda se identifica al pagador o empresa/empresario que tiene contratado al trabajador, y en virtud del cual, abona o paga dicha nómina; y en la parte superior derecha aparecen los datos identificativos del trabajador, o perceptor de la misma.

Adicionalmente, también aparece el código de cuenta de cotización del pagador y el número de afiliación del perceptor, que son los códigos estandarizados de identificación de ambos en la Seguridad Social.

El siguiente apartado, ya visible en nuestro ejemplo, es el periodo de liquidación, es decir, el periodo de tiempo que abarca dicha nómina. Dicho periodo, salvo circunstancias extraordinarias, suele ser el mes natural; en el caso del ejemplo, corresponde al mes de octubre de 2019. Si el trabajador hubiera causando alta o baja, en esta empresa, dentro de este mismo mes de octubre, el periodo de liquidación abarcaría desde la fecha efectiva del alta hasta final de mes, o bien, desde el inicio de mes hasta la fecha efectiva de la baja. Finalmente, entre paréntesis aparecen los días que abarca el periodo concreto de liquidación (30 días naturales, para nuestro ejemplo).

El siguiente apartado es el grueso del asunto, donde aparecen las variables económicas y laborales de la nómina, y es al que queremos dedicar la mayor extensión e importancia en este trabajo, dado que es el que más dudas suele plantear en general. Este apartado está dividido en dos grandes bloques: PERCEPCIONES y DEDUCCIONES.

1.-Percepciones.

En este primer bloque se recogen todos aquellos conceptos, en virtud de los cuales, el pagador (empresa/empresario) abona o paga dinero al perceptor (trabajador). A su vez, está dividido en dos grandes epígrafes: percepciones salariales y percepciones no salariales. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, forman el salario:

- Las percepciones económicas del trabajador, ya sean en dinero o en especie, que se producen como consecuencia de la prestación de sus servicios laborales a la empresa, tanto por el trabajo efectivo, como los periodos en que no se trabaja pero que son computables como de trabajo (vacaciones, festivos y fines de semana, horas de descanso programadas, etc). Entre ellas: salario base, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, salarios en especie, complementos salariales (antigüedad, nocturnidad, toxicidad, peligrosidad, etc...).
- Las percepciones económicas del trabajador que no son consideradas como salario, o percepciones no salariales. Estas percepciones no salariales, al no formar parte de la retribución del trabajador, no están sujetas a retención de IRPF ni, tampoco, van a formar parte de la base de cotización de la Seguridad Social. Las mismas, se producen en tres posibilidades que estudiamos a continuación:
 - Indemnizaciones o suplidos por gastos que el trabajador realiza en su actividad laboral: dietas, alojamiento, ropa de trabajo, desgaste de herramientas, descuentos en economatos y comedores de empresa, quebranto de moneda, etc...

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: pagos que hace la empresa en caso de baja por enfermedad o accidente.
- Indemnizaciones que paga la empresa directamente al trabajador por despidos, suspensiones o traslados del puesto de trabajo.

Siguiendo con nuestro ejemplo, el perceptor cobra, por los 30 días de trabajo del mes de octubre, cobrará en total, un sueldo bruto de 1.431,37 €. Este sueldo bruto supone su base de cotización a todos los efectos (desempleo, situaciones de baja temporal, jubilación, etc...). Es una variable importante, que no conviene perder de vista, dado que todas las prestaciones que procedan de la Seguridad social serán directamente proporcionales a esta base de cotización. La misma se descompone en los siguientes componentes:

Como percepciones salariales:

- 1.117,58 €, correspondientes a su salario base, el sueldo que tiene pactado con el empleador.
- No ha realizado horas extraordinarias, por lo que no cobra nada por este concepto.
- La parte proporcional de sus gratificaciones extraordinarias, en este mes de octubre, le suponen al trabajador 188,12 €. En este caso, las gratificaciones extraordinarias están prorrateadas (repartidas) en la nómina de cada mes, de manera que no hay nóminas específicas con la paga extraordinaria. Si las pagas extraordinarias no estuvieran prorrateadas, como en el ejemplo, implicaría que este concepto no estaría en esta nómina, y además, se generarían un número de nóminas adicionales, recogiendo solo la paga extraordinaria devengada. El número de nóminas con paga extra dependerá de lo que establezca el convenio colectivo.
- No tiene ningún tipo de retribución en especie.
- De todos los complementos, tanto personales como de puesto de trabajo, cobra por los siguientes:
 - un complemento personal de antigüedad, que le supone 11,20 €.
 - Un complemento de puesto de trabajo de turnicidad, por el hecho de trabajar a turnos, que le supone: 23,75 €. Este complemento va en función del número de días trabajados, en el mes de octubre, en régimen de turnos.
 - Un complemento de puesto de trabajo de nocturnidad, por el hecho de trabajar en el turno de noche, que le supone: 90,72 €. Este complemento va en función del número de días trabajados, en el mes de octubre, en el turno de noche.

Como percepciones no salariales: no ha devengado ninguna. Es decir, no tiene ningún tipo de indemnización o suplido que venga a suplir un gasto que el trabajador haya tenido por el desempeño de su puesto de trabajo. Tampoco ha estado de baja ningún día del mes de octubre, ni por enfermedad, ni por accidente, por lo que no devenga sueldo por este concepto. Tampoco tiene ningún tipo de indemnización por despido, suspensión o traslado de su puesto de trabajo.

2.-Deducciones.

En este segundo bloque se encuentran todos aquellos conceptos, en virtud de los cuales, el pagador descuenta al perceptor de sus percepciones, para ingresarlo a su vez en la Administración Pública. En este sentido, el pagador hace de recaudador de la Administración Pública, dado que, las cantidades que descuenta o retiene al perceptor, deben ser ingresadas en su nombre, en la Seguridad Social y en la Agencia Tributaria. Vamos a ver los principales bloques de deducciones o cantidades que el pagador descuenta al perceptor en su nómina:

2.1.-Aportaciones del trabajador a la Seguridad Social. Uno de los capítulos esenciales. En la relación empleador-perceptor, ambas partes aportan cotizaciones a la Seguridad Social. En este apartado, el empleador pagador descuenta la parte que corresponde aportar al trabajador perceptor. En términos medios, estas aportaciones del trabajador suponen alrededor del 6-7%, y se desglosan en epígrafes como: contingencias comunes, desempleo, formación profesional, horas extraordinarias, horas por fuerza mayor, etc... En nuestro ejemplo, este trabajador aporta en total, por todos estos conceptos, 90,89 euros a la Seguridad Social. La empresa pagadora se los descuenta de su nómina, y es la responsable de ingresarlo en tiempo y forma en la Seguridad Social, a través de los correspondientes modelos TC1 y TC2.

2.2.-Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF). El otro capítulo principal que supone descuento de haberes a los trabajadores. Es un % del sueldo bruto (determinado en función de las circunstancias económicas, personales y familiares del perceptor trabajador), que retiene o descuenta la empresa pagadora, y que a su vez, está obligada a ingresar en la Agencia Tributaria, en tiempo y forma, a través del modelo 111. En nuestro caso, a este trabajador le han retenido un 5,96% de su sueldo, que supone un descuento de 85,31 euros, que su empresa ingresará en su nombre en la Agencia Tributaria. Este dinero, es un adelanto del IRPF del perceptor trabajador, en su declaración anual por este impuesto.

2.3.-Anticipos. Si el perceptor hubiera recibido algún adelanto o anticipo de su sueldo, antes de final del mes que se liquida, sería objeto de descuento en este apartado. En este caso, no ha lugar.

2.4.-Productos recibidos en especie. Si el trabajador cobrara parte de su salario en especie (coche de empresa, por ejemplo), se le descontaría en este apartado el contravalor monetario de dicha contraprestación en especie. En nuestro caso, no hay descuento por este concepto, porque no hay salario en especie.

2.5.-Otras deducciones. Ejemplos típicos de esta casuística serían los embargos salariales. Si como consecuencia de una resolución judicial, se comunica a la empresa pagadora que detraiga parte del sueldo del trabajador, y lo ingrese en el juzgado correspondiente, a cuenta del trabajador percceptor, este sería el apartado donde realizar y reflejar este concepto. En nuestro ejemplo, el trabajador percceptor tiene dos embargos, los cuales se van a liquidar a través de su empresa pagadora, lo que le supone un descuento en su sueldo de 248,3 euros (45,8 + 202,5).

En total, y resumiendo, este trabajador tiene un sueldo devengado de 1.431,37 euros, del cual le son descontados en total, por los conceptos detallados anteriormente, 424,5 euros, cobrando un sueldo neto de 1.006,87 euros.

Por último, hay un apartado final, meramente informativo, dado que no afecta económicamente al trabajador percceptor, pero contiene la información de las cotizaciones de la empresa pagadora a la Seguridad Social, por este trabajador y en este mes. Las bases de cotización y los conceptos de cotización son los mismos que para el caso del trabajador, siendo el % de cotización lo que cambia significativamente. Si en el caso del trabajador, este % se situaba entre el 6 y el 7%, en el caso de la empresa pagadora, se eleva hasta el 32-33% (32,9% en el ejemplo). Conviene resaltar que el coste empresarial de tener un trabajador asalariado, que cobra un sueldo neto de 1.200-1.300 euros mensuales, lo que supone una base de cotización de unos 1.400 euros aproximadamente, se eleva hasta casi los 470 euros; por lo tanto, el coste total para la empresa pagadora, se acercaría a los 1.900 euros.