

LA NÓMINA

1. ¿QUÉ ES LA NÓMINA?

La **nómina** es un documento que **justifica la liquidación y pago del salario** por parte de la empresa al trabajador/a.

Por ley todas empresas están obligadas a entregar este documento a los trabajadores/as y a hacer constar en él todos los pagos que éstos reciban por su trabajo.

En la nómina quedan reflejados el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo y las deducciones que se realizan sobre nuestro salario.

2. ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

a) *Encabezamiento*

En la cabecera de la nómina donde deben constar los datos de la empresa y del trabajador.

- Los datos de la empresa son: el nombre o razón social, el domicilio y el número de la Seguridad Social.
- Los datos del trabajador/a son: el nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social y, además, otros tres datos de fundamentales que son:
 - la categoría profesional
 - el puesto de trabajo
 - la antigüedad en la empresa
 -

b) *Lo que recibimos*

En el segundo bloque se reflejan los devengos, esto es, las cantidades que percibe el trabajador/a por diferentes conceptos. Hay dos tipos de devengos: los que cotizan a la Seguridad Social (percepciones salariales, que incluyen el salario base y los complementos salariales) y los que están excluidos de cotización que serían las llamadas percepciones no salariales.

b.1) Las percepciones salariales:

El salario base no lo establece la empresa, sino que cada categoría profesional tiene fijado un salario en el convenio colectivo.

Por otro lado están los complementos salariales que son los que marcan la diferencia en salarios de los trabajadores/as y existen diversos tipos:

- Complementos personales
- Complementos por el puesto de trabajo
- Complementos por calidad/cantidad de trabajo
- Complementos de vencimientos periódico superior al mes
- Complementos en especie

También deben figurar, como percepciones que cotizan, aquéllas de carácter asistencial y acción social de la empresa aunque no forman parte del salario y serían todas las ayudas de la empresa al trabajador como ayuda por hijos, premios nacimiento de hijos, ayuda de estudios,

b.2) Las percepciones no salariales: Serían las que no cotizan a la Seguridad Social como son las dietas de viaje, los gastos de transporte o las indemnizaciones por traslado a otro centro de trabajo.

c) Lo que nos descuentan

De la suma de todo lo anterior, esto es, del salario base, los complementos salariales, la acción social de la empresa y las percepciones no salariales se extrae lo que se denomina el “total devengado” que es la cantidad total de nuestra remuneración.

Sin embargo, esta cantidad total no es la que recibimos finalmente porque de ella se descuenta todo lo que tenemos que pagar a cuenta de IRPF y a la Seguridad Social. Son las llamadas deducciones:

- Deducción de IRPF (asistencia sanitaria pública)
- Deducción a cuenta de la Seguridad Social que se divide en dos conceptos: contingencias comunes y desempleo y formación profesional (ayudas a las personas sin empleo y las acciones de formación profesional que financia el Estado)

El resultado de la resta del “total devengado” menos el “total de deducciones”, es el líquido total a percibir que es lo que cobramos finalmente.