

Guía de lectura de la nómina: así se estructura el sueldo

La nómina no es, en definitiva, más que **un recibo de salario** en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo. En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del IRPF.

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar este documento a sus trabajadores y a hacer constar en él todos los pagos que éstos perciban por su trabajo. Aunque existe un modelo oficial de nómina, las empresas pueden utilizar otras variantes similares. El modelo más utilizado, en todo caso, no se diferencia mucho del oficial. Está formado por **tres grandes bloques**: encabezamiento, devengos y deducciones.

El encabezamiento

En él deben constar los **datos de la empresa y del trabajador y el periodo de liquidación**. Los de la empresa son el nombre o razón social, el domicilio, el número de la Seguridad Social y el código del convenio.

Los del trabajador son nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social y, sobre todo, cuatro datos clave:

- ♦ **Categoría profesional:** es uno de los elementos más determinantes para el sueldo final, ya que, como veremos más adelante, el salario base depende de ella. Para saber si una persona está encuadrada en la categoría que realmente le corresponde, debe comparar las funciones que desarrolla en su puesto con las descritas para cada categoría en el convenio colectivo de su sector.
- ♦ **Puesto de trabajo:** indica la tarea que realiza la persona en la empresa. Debido a la distinta valoración de puestos de trabajo que hace cada empresa, dos personas con idéntica categoría profesional y que trabajen en el mismo sector pueden tener sueldos diferentes, aunque el salario base sea igual.
- ♦ **Antigüedad en la empresa:** influye en conceptos como los pluses de antigüedad, los ascensos, los premios o las indemnizaciones en despidos.
- ♦ **Jornada laboral:** En nuestro convenio el número de horas semanales (o diarias, PAS) que se dan en cada nivel.

Lo que recibimos

El segundo bloque dentro de la nómina es el de los devengos, o lo que es lo mismo, las cantidades que percibe el trabajador 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 (percepciones no salariales).

El salario base no lo establece la empresa, sino que cada categoría profesional tiene fijado uno en cada convenio colectivo. Todas las personas que trabajen en empresas regidas por el convenio del sector químico, por ejemplo, y cuya categoría sea la de auxiliar administrativo, tendrán siempre el mismo salario base.

Lo que marca la diferencia entre sueldos son los **complementos salariales**. Existen varios tipos:

Personales: se derivan de las condiciones del trabajador. Entre ellos están la antigüedad, los conocimientos especiales (idiomas, titulaciones...) y todos aquellos que la empresa quiera incluir para mejorar el sueldo de la persona.

Por el **puesto de trabajo:** son pluses asociados a algunos puestos (por peligrosidad, por trabajar en horario nocturno, por una responsabilidad especial, etc.).

Por **calidad/cantidad de trabajo:** aquí se incluyen los incentivos por rendimiento o por objetivos conseguidos, los pluses por la puntualidad, las horas extras...

De **vencimiento periódico superior al mes**: bajo este concepto se engloban las pagas extras y las posibles participaciones en los beneficios anuales de la empresa.

En **especie**: todas las percepciones que el trabajador reciba en bienes distintos del dinero: casa, manutención, etc.

En los devengos también deben constar las percepciones de carácter asistencial y acción social de la empresa. No forman parte del salario, pero cotizan a la Seguridad Social. Aquí se incluyen todas las ayudas de la empresa al trabajador (ayuda por hijos, permisos nupciales, comedores, ayudas para la compra de viviendas, créditos...).

Llegamos finalmente a las percepciones que no cotizan a la Seguridad Social. Las más habituales son las dietas de viaje, los gastos de locomoción, los pluses de distancia y las indemnizaciones por traslado a otro centro de trabajo. Todas ellas se consideran percepciones no salariales.

Lo que nos descuentan

De la suma de las cantidades anteriores (salario base, complementos de todo tipo, acción social de la empresa y percepciones no salariales) se extrae la cantidad total de nuestra remuneración, que aparece como "total devengado".

Pero ésa no es la cantidad que finalmente recibimos, ya que antes **se le descuenta todo lo que hemos de pagar** a cuenta del IRPF y a la Seguridad Social, es decir, las deducciones. No se realizan sobre la cantidad exacta del total devengado, sino sobre esa cifra redondeada.

La primera deducción se hace a cuenta del **IRPF** y aparece expresada con un tanto por ciento a descontar del total.

La segunda deducción, a cuenta de la **Seguridad Social**, se divide en dos conceptos: contingencias comunes (un 4,70% del salario para todos los trabajadores) y desempleo y formación profesional (un 1,65% del salario en el caso de los trabajadores con contrato indefinido y un 1,70% para los que tienen contrato temporal).

¿Qué estamos pagando en cada caso? En el primero, la asistencia sanitaria pública. En el segundo, las ayudas a las personas sin empleo y las acciones de formación profesional que financia el Estado. Hay otros tipos de deducciones, pero éstas son las que afectan a todos los trabajadores.

La cifra final, por tanto, de líquido total a percibir será el **resultado de restar al "total devengado" el total de las deducciones**. Eso es lo que realmente ganamos.

Posibles fraudes

Es absolutamente recomendable conservar todas las nóminas. No sólo para probar que hemos trabajado, sino para prevenir los efectos de fraudes de las empresas o errores de la administración.

Para **ahorrarse pagos a la Seguridad Social**, algunas empresas hacen constar indebidamente parte del salario como percepciones excluidas de cotización (dietas, plus de transporte...). A corto plazo, puede parecer beneficioso para el trabajador, ya que no se le descuenta nada de esas cantidades, pero cuando éste haya de cobrar del Estado (por enfermedad, paro o jubilación), se verá perjudicado por no haber cotizado. Lo mismo ocurre con el dinero percibido "en negro", no reflejado en la nómina.

Otro posible fraude por parte de la empresa es **no dar de alta al trabajador** en la Seguridad Social -o darle de baja mientras continúa trabajando en la empresa- para apropiarse de las cantidades que éste cree estar cotizando. Sería una sustracción de dinero al trabajador que éste podría demostrar con sus nóminas. Para resolver dudas, cualquier persona puede llevar su nómina a la Inspección de Trabajo y pedir que le informen.