

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 **suelo** 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.

Lohn- /Gehaltsabrechnung

Gehalt, Lohn
Bestätigung;
Zuweisungen; Abzüge

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.

Kollektivvertrag

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

Kopfteil
Bezüge
Abzüge

SV-Beitragsbemessungsgrundlage
Einkommenssteuerbemessungsgrundlage

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)**.

Firmensitz; Steueridentifikationsnummer; Beitragskontonummer

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.

Steueridentifikationsnummer
Sozialversicherungsnummer;
Berufsgruppe

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

Abrechnungszeitraum

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.

steuer- und sozialversicherungspflichtige Bezüge

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

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:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <p>Mindestlohn</p> <p>Lohnergänzungen</p> <p>Kollektivvertrags-
verhandlungen</p> <p>Anreize; Prämien</p> <p>Zuschläge; Zulagen</p> |

Se diferencian varios tipos de complementos salariales:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Personales: <ul style="list-style-type: none"> - Titulaciones - Idiomas - Plus de antigüedad | Dienstalterszulage |
| <ul style="list-style-type: none"> • Por calidad/cantidad de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos por objetivos conseguidos - etc. | Bonus bei Zielerreichung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Por el puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Plus de peligrosidad - Plus de disponibilidad - Plus por trabajo nocturno - etc. | <p>Gefahrenzulage</p> <p>Bereitschaftszulage</p> <p>Nachtzuschläge oder</p> <p>Nachtarbeitszuschläge</p> <p>Überstunden</p> <p>Arbeitszeit</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias:
Son aquellas horas que se realizan fuera de la jornada laboral. | Mehrstunden |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. | Teilzeitvertrag
Arbeitsvertrag |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <p>Sonderzahlungen</p> <p>Weihnachtsgeld</p> <p>Urlaubsgeld</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. <ul style="list-style-type: none"> - Uso de coche de empresa - Tickets de restaurante/vales de comida - Línea de internet - Teléfono de empresa - Vestuario - Alquiler de la vivienda - Otros | <p>Sachbezüge</p> <p>Restaurantgutschein/
Essensschecks</p> |

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 Dienstverhältnisses; Kündigungen

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

Gesamtbezug

3. Las deducciones

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

Abzüge

- **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).

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

Einkommenssteuer

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 mas 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.

Gesamtbezüge
Auszahlungsbeitrag

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:

SV-Beitragsbemessungs-
grundlage; Einkommenssteuer-
bemessungsgrundlage

- 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.

Monatsbezug; verhältnismäßiger
Anteil

Berufsrisiken; Arbeitsunfälle
Berufskrankheit

Lohngarantiefonds

Zusätzliche Bemessungs-
grundlage für Überstunden

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.

Arbeitgeber