

UNIDAD 5 ACTIVIDAD 1: NÓMINA

2º CURSO INTEGRACIÓN SOCIAL

ALUMNA: ISABEL CALAVIA

ASIGNATURA: IPE II

PROFESOR: ÁNDER SÁNCHEZ BERMÚDEZ

Busca en internet un modelo de nómina (**puedes utilizar una nómina real, pero recuerda borrar los datos personales**) y explica las partes que la componen (tal como hemos visto en el apartado 2 de la UD.05) indicando dónde están en este modelo.

***Nota:** Para la realización de la práctica, es conveniente que te apoyes en documentación que tienes en los apuntes, y revises en internet información útil que pueda servirte para la realización del ejercicio.*

1. INTRODUCCIÓN

La nómina o recibo individual de salarios se trata de un documento obligatorio que la empresa debe entregar a la persona trabajadora como justificante del pago de su salario. Se recogen, detalladamente, las percepciones económicas que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, junto con las deducciones aplicadas conforme a la normativa vigente. Además de cumplir una función administrativa es muy relevante a nivel jurídico y económico ser prueba de cumplimiento de las obligaciones salariales de la empresa y permitir al trabajador conocer cómo se compone su retribución, de manera clara y transparente.

Por otro lado, este documento nos ayuda a comprender el sistema de cotización a la Seguridad Social, reflejando las aportaciones tanto del trabajador como de la empresa, destinadas a financiar las prestaciones sociales tales como el desempleo, la jubilación o la incapacidad temporal. Es una herramienta que permite al trabajador identificar conceptos clave como el salario base, los complementos salariales, las bases de cotización o las retenciones aplicadas, proporcionando un mayor control sobre su situación laboral y económica.

A lo largo de esta tarea analizaremos una nómina real anonimizada, identificando y explicando cada una de sus partes de acuerdo con los contenidos teóricos estudiados. Se ofrece una visión completa y comprensible que facilite la interpretación de este documento incluso a personas sin conocimientos previos en la materia.

2. NÓMINA



NOMBRE Y APELLIDOS

DIRECCIÓN

WITTUR ELEVATOR COMPONENTS, S.A.U. POLIGONO MALPICA C/E 8, 50016 - ZARAGOZA				A50056241	Nº INSC. SEG. SOC	
TRABAJADOR		NUMERO	CENTRO TRABAJO	PERIODO LIQUIDACION	DIAS	FECHA PAGO
			WITTUR	01/02/2024 - 29/02/2024	29	022024
Nº AFILIACIÓN S.S	N.I.F.	ANTIGUEDAD EMP.	CATEGORIA PROFESIONAL		G.T.	E.T.A.T
			11		8	
DATOS BANCARIOS						
UNIDADES	PRECIO	CONCEPTOS		DEVENGOS	RETENCIÓN	
29.0000	11.30	Salario Base		327.70		
29.0000	1.03	Incentivo		29.87		
29.0000	6.10	Prima		176.90		
4.7000	605.03	Cotización Cont. Comunes			28.44	
0.1200	605.03	Cotización MEI			0.73	
1.6500	605.03	Cotización D+FP			9.99	
		Coste SS Empresa 207,69				
REM. TOTAL	PROR. PAGAS EXT.	BASE I.R.P.F	BASE COTIZACIÓN	BASE DESEMPLEO	TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCIR
534.47	70.56	534.47	605.03	605.03	534.47	39.16
					LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR	
					495.31	

WITTUR ELEVATOR COMPONENTS, S.A.U. Manifiesta que el tratamiento de sus datos personales se realizará bajo la más estricta confidencialidad y en pleno cumplimiento de las obligaciones y garantías que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Para mayor información sobre la política de datos de la empresa le rogamos que consulte la circular informativa que a tal efecto se le entregó.

3. MODELO DE NÓMINA Y PARTES QUE LA COMPONEN

El documento que vamos a analizar es un modelo real de nómina que sigue un formato muy utilizado por las empresas que refleja detalladamente las retribuciones de sus trabajadores en un período de tiempo concreto. Pertenece a la empresa WITTUR ELEVATOR COMPONENTS S.A.U., identificada con elementos como la denominación social, el domicilio y el código de identificación fiscal, en la parte superior. Estos elementos permiten identificar a la entidad empleadora dentro del sistema legal y de la Seguridad Social y garantizan la validez del documento y su adecuación a la normativa vigente, establecida en el modelo oficial recogido en los apuntes de la unidad.

A continuación, concretaremos los distintos elementos que componen la nómina y su finalidad específica.

a. ENCABEZADO O DATOS IDENTIFICATIVOS

El encabezado es la parte inicial del documento que sirve para identificar clara y precisamente tanto a la empresa como a su trabajador/a, además de contextualizar el periodo al que corresponde la retribución. Este apartado reúne la información necesaria que le da validez legal y permite utilizarla como justificante del pago del salario, incluyendo datos identificativos que permitan vincular el documento a una relación laboral concreta, garantizando así la transparencia y la trazabilidad de la información.

Como vemos en la nómina adjunta, dichos datos se sitúan en la parte superior del documento y se organizan en distintos bloques. En cuanto a los datos de la empresa, podemos ver la denominación social (WITTUR ELEVATOR COMPONENTS S.A.U.), el domicilio y el código de cuenta de cotización de la Seguridad Social, que identifica a la empresa dentro de su sistema y permite la gestión de las cotizaciones de sus trabajadores. Por otro lado, los datos anonimizados del trabajador corresponden a campos como el nombre y apellidos, el número de afiliación a la Seguridad Social, el NIF, la categoría profesional, el grupo de cotización y la antigüedad en la empresa. Todos estos datos determinan las condiciones laborales del trabajador y sirven de base para el cálculo de su salario y sus cotizaciones.

De igual manera se recoge información relativa al periodo de liquidación, en este caso del 01/02/2024 al 29/02/2024, junto con el número de días trabajados, que asciende a 29. Este dato nos ayuda a comprender cómo se ha calculado el salario, sobre todo en aquellos casos en los que el trabajador no ha prestado servicios a lo largo del mes o en situaciones especiales como bajas o ausencias. También podemos

encontrar especificado el centro de trabajo, el código de empresa o la fecha de pago, que completan la identificación del documento.

En definitiva, el encabezado es un marco necesario para la interpretación correcta del resto de la nómina, ya que permite relacionar todos los importes reflejados con una persona, una empresa y un periodo de tiempo concreto.

b. DEVENGOS (PERCEPCIONES SALARIALES Y NO SALARIALES)

En este apartado se recoge el conjunto de cantidades que la persona trabajadora genera en consecuencia con la prestación de sus servicios durante el periodo de liquidación, que constituyen el salario bruto, el total antes de aplicar cualquier tipo de deducción. Estos devengos pueden clasificarse en percepciones salariales, que retribuyen directamente el trabajo realizado, y percepciones no salariales, que tienen carácter compensatorio y no retribuyen el trabajo en sí, sino gastos o situaciones derivadas de la actividad laboral. Su relevancia reside en que determina la base económica sobre la que se calcularán las cotizaciones y el salario neto.

En nuestro caso concreto, vemos cómo los devengos se desglosan en diferentes conceptos claramente identificados. El salario base a parece con un importe de 327,70€, la retribución principal fijada en función del puesto de trabajo y determinada normalmente por el convenio colectivo o el contrato laboral. A su lado aparecen el incentivo (29,87€) y la prima (176,90€), complementos salariales que pueden vincularse a diversos factores, como el rendimiento, la productividad, la consecución de objetivos o determinadas condiciones del puesto de trabajo. Nos permiten adaptar el salario a las características específicas del trabajador y de la actividad que desempeña, pudiendo variar de un periodo a otro.

Al no aparecer percepciones no salariales, se entiende que la totalidad de los ingresos corresponde directamente a la retribución del trabajo realizado. Así pues, los devengos ascienden a 534,47€, que constituye el salario bruto del trabajador durante ese periodo. Gracias a este apartado podemos entender cómo se estructura el salario y cómo se compone la retribución total, diferenciando entre los distintos elementos que la integran y comprendiendo su origen y finalidad dentro de la relación laboral.

c. DEDUCCIONES

Aquí podemos ver las cantidades que se restan del salario bruto (total devengado) para obtener el salario neto o líquido a percibir. Es obligatorio en su mayoría y responde a las aportaciones que la persona trabajadora debe realizar al sistema de la Seguridad Social, así como a la retención del Impuesto sobre la Renta de las

Personas Físicas (IRPF). Estas aportaciones nos permiten financiar el sistema público de protección social, garantizando prestaciones como la asistencia sanitaria, el desempleo, la jubilación o las situaciones de incapacidad. Así pues, aunque disminuyen el salario bruto, cumplen una función esencial dentro del sistema económico y social.

En nuestro caso, las deducciones se desglosan en varios conceptos que incluyen su correspondiente porcentaje aplicado sobre la base de cotización. Tenemos, por un lado, la cotización por contingencias comunes (enfermedad común, accidente laboral o maternidad) asciende a 28,44€, calculada aplicando el tipo correspondiente (4,70 %) sobre la base de cotización. La cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que responde a una medida reciente destinada a reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, tiene un importe de 0,73€. Y, por último, la cotización por desempleo y formación profesional, que financia tanto las prestaciones por desempleo como las políticas de formación de los trabajadores, con un importe de 9,99€.

En total, las deducciones ascienden a 39,16€, sumando todos los conceptos anteriores y restando el salario bruto. Al no haber retención del IRPF en esta nómina, se entiende que influyen el nivel de ingresos del trabajador o sus circunstancias personales y familiares. Este apartado permite al trabajador conocer exactamente qué parte de su salario se destina a cotizaciones obligatorias y por qué motivo, facilitando así el control de su situación económica y la verificación de que las cantidades aplicadas son correctas conforme a la normativa vigente.

d. BASES DE COTIZACIÓN Y OTROS CONCEPTOS

Este apartado representa las cantidades económicas sobre las que se aplican los distintos porcentajes de cotización a la Seguridad Social y se calculan siguiendo una serie de normas específicas que determinan qué conceptos salariales deben incluirse y cuáles no. Las principales bases son la base de cotización por contingencias comunes y la base de cotización por contingencias profesionales (que incluye desempleo, formación profesional y otros conceptos). Determinan tanto las aportaciones que realiza el trabajador como las que asume la empresa, y además influyen directamente en el cálculo de futuras prestaciones, como la pensión de jubilación o la prestación por desempleo.

En la nómina de Wittur la base de cotización asciende a 605,03€, importe a partir del cual se aplican los distintos tipos de cotización que aparecen en el apartado de deducciones. Al ser superior al total devengado incluye otros conceptos adicionales que forman parte de la base de cotización, como las prorratas de pagas extraordinarias u otros elementos computables según la normativa. Esta diferencia

refleja que la base de cotización no se limita únicamente al salario percibido en ese mes, sino que puede integrar otros conceptos que se distribuyen a lo largo del año y se utiliza tanto para calcular la cotización por contingencias comunes como para las cotizaciones por desempleo y formación profesional.

En el documento también se incluye la base sujeta a retención del IRPF, que en nuestro caso coincide con el total devengado, aunque no se aplique dicha retención. Nos sirve para determinar qué porcentaje de retención corresponde aplicar en función de los ingresos y las circunstancias personales del trabajador. También se recoge el coste de la Seguridad Social a cargo de la empresa, que en esta nómina asciende a 207,69 €. No afecta directamente al salario del trabajador, pero permite entender el coste real que supone su contratación para la empresa, sumando el salario bruto y las cotizaciones empresariales. De esta manera obtenemos una visión más amplia del sistema de cotización, que nos permite comprender tanto las aportaciones del trabajador como el impacto económico total de la relación laboral.

e. LÍQUIDOS A PERCIBIR

El salario neto o líquido a percibir es la cantidad final que recibe la persona trabajadora tras aplicar todas las deducciones al total devengado y que corresponde con el resultado económico final de la nómina. Se obtiene mediante una operación básica: restar del salario bruto (total devengado) todas las deducciones correspondientes a cotizaciones a la Seguridad Social y otros posibles conceptos legales. Nos ayuda a comprender la diferencia entre lo que la empresa “gasta” en el trabajador y lo que este realmente percibe.

En la nómina analizada, el total devengado asciende a 534,47€, que corresponde a la suma de todas las percepciones salariales generadas durante el periodo de liquidación. A esta cantidad se le restan las deducciones aplicadas (39,16€), incluyendo cotizaciones por contingencias comunes, desempleo, formación profesional y el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. Tras realizar esta operación, se obtiene el líquido total a percibir (495,31€). Este importe aparece reflejado de forma destacada en la parte inferior de la nómina, ya que representa el resultado final del cálculo salarial.

En definitiva, nos permite conocer con exactitud cuál será el ingreso real que se va a recibir. Además de que facilita la verificación de que las deducciones aplicadas son correctas y coherentes con la normativa vigente, evitando posibles errores en el cálculo del salario. Cumple una función tanto informativa como de control y transparencia, ya que permite al trabajador comprender de forma clara cómo se transforma su salario bruto en salario neto y qué factores intervienen en este proceso.

4. CONCLUSIÓN

El análisis detallado de la nómina nos permite comprender cómo se estructura este documento y cuál es su importancia dentro del ámbito laboral y del sistema de la Seguridad Social. A través del estudio de sus diferentes apartados observamos que la nómina es tanto un justificante de pago como un documento complejo que refleja de manera desglosada la relación económica entre empresa y trabajador. Cada uno de sus elementos cumple una función específica y está regulado por normativa legal, lo que garantiza la transparencia en el cálculo del salario y en las aportaciones al sistema público de protección social. Actúa como una herramienta fundamental para asegurar que los derechos laborales se respeten y que las obligaciones económicas se cumplan correctamente.

Asimismo, la realización de este ejercicio práctico permite trasladar los conocimientos teóricos adquiridos en la unidad didáctica a un caso real, favoreciendo una comprensión más profunda y aplicada de los contenidos. La interpretación de una nómina requiere conocer conceptos técnicos como salario base, complementos salariales, bases de cotización o deducciones, lo que pone de manifiesto la importancia de la formación en este ámbito para cualquier persona trabajadora. Además, saber interpretar correctamente este documento contribuye a mejorar la autonomía personal y la capacidad de control sobre la propia situación laboral y económica, ya que permite detectar posibles errores, entender el origen de las retenciones y conocer con exactitud el salario neto percibido. En definitiva, la nómina se configura como un instrumento clave tanto desde el punto de vista administrativo como desde el punto de vista de los derechos laborales.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (s.f.). Modelos de contrato de trabajo. <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-detrabajo/modelos-contrato>
- Seguridad Social (España). (s.f.). Prestaciones y pensiones. <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778>
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). (s.f.). Información sobre prestaciones económicas. <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539>
- Centro Educativo de Formación Profesional Océano Atlántico. Unidad 5. Seguridad Social y nóminas.