

APRENDE A LEER TU NÓMINA Y TU CONTRATO DE TRABAJO PARA QUE NO TE ENGAÑEN

24/09/2024


Ayuntamiento de
ALCOBENDAS


imagina



ÍNDICE

- ¿CÓMO ENTENDER TU NÓMINA?
- ¿CÓMO ENTENDER TU CONTRATO?

1 ¿CÓMO ENTENDER TU NÓMINA?

¿CÓMO ENTENDER TU NÓMINA?

La nómina refleja más datos que la cantidad final de dinero que la empresa ingresará en la cuenta del trabajador.

La empresa utiliza las nóminas para mantener un registro del salario, cargos, deducciones, gastos y rendimientos que genera cada uno de sus empleados. En España, todas las compañías están obligadas por ley a presentar un modelo ajustado a los criterios oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, salvo si por convenio colectivo o por un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se decidiera establecer otro modelo.



ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

Datos de la empresa y el empleado

En primer lugar, deben aparecer los datos de la EMPRESA: **nombre legal, domicilio fiscal, CIF y Código de Cuenta de Cotización.**

En el caso del EMPLEADO, sus datos serían los siguientes: **nombre completo, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría o grupo profesional, grupo de cotización y fecha de antigüedad o de ingreso a la empresa.** Los grupos de cotización existentes y las categorías profesionales determinan las bases máximas y mínimas de cotización.

A continuación, la nómina debe reflejar el **periodo de liquidación** (normalmente, suele ser un mes natural) con su fecha de inicio y de finalización y el **total de días cotizados** por el empleado.

Esta es la parte más sencilla de una nómina, ya que solo contiene información sobre el trabajador y la empresa. Los siguientes conceptos son los más importantes ya que indican las **cantidades económicas** que el empleado va a percibir, cuáles se le van a retener y el concepto de cada una de ellas.



¿QUÉ SE NECESITA SABER PARA CALCULAR EL SALARIO NETO?

Lo primero que es necesario saber para calcularlo es la cuantía total del sueldo antes de restar las correspondientes retenciones, lo que se conoce como salario bruto. El salario bruto incluye:

SALARIO BASE

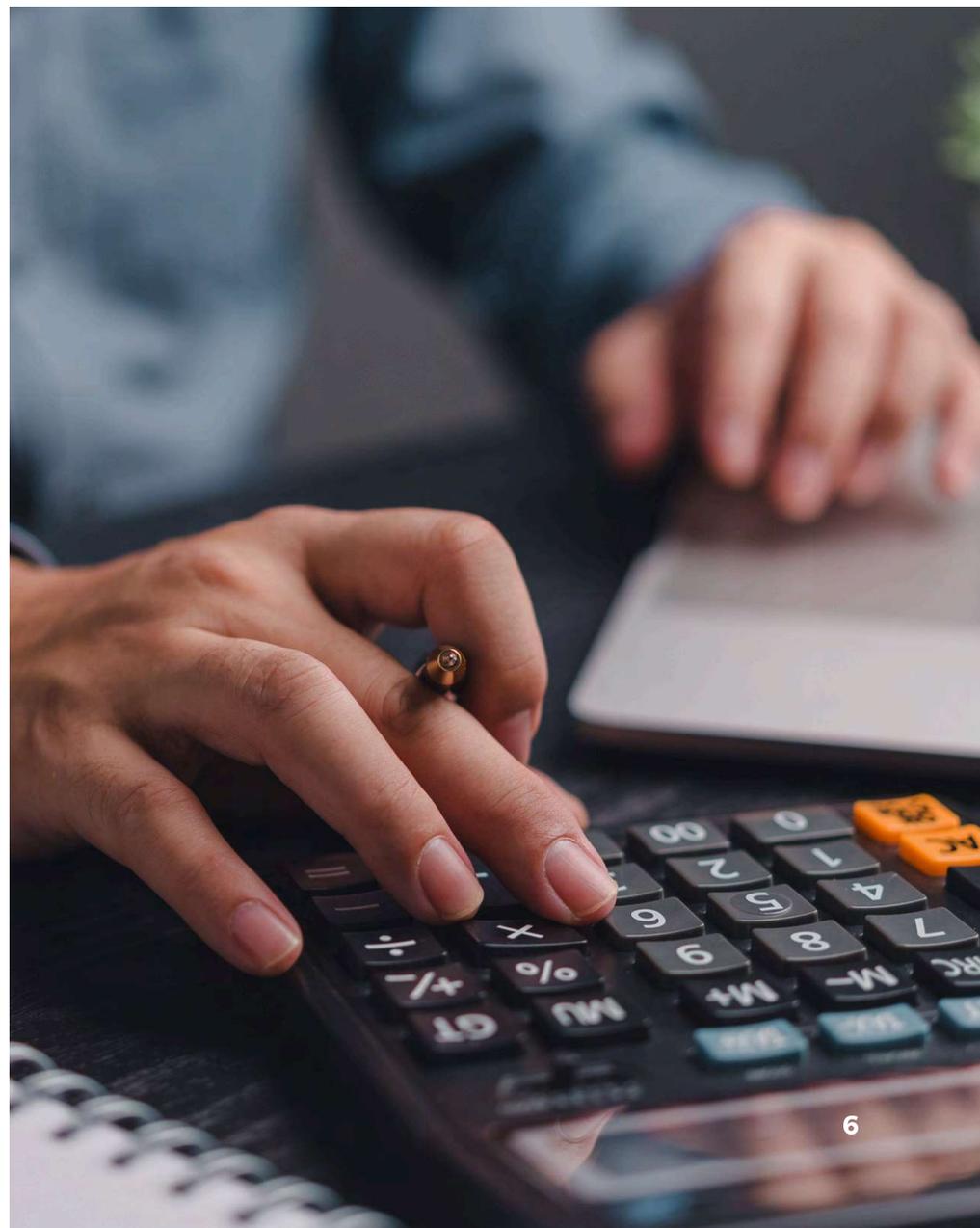
Pago mensual mínimo a realizar a un trabajador de acuerdo con la categoría en la que está encuadrado.

COMPLEMENTOS

Cantidades adicionales que complementan al salario base (horas extra, incentivos, pluses por peligrosidad o nocturnidad, antigüedad...).

PARTE PROPORCIONAL DE PAGA EXTRA

Todos los convenios colectivos regulan el pago de una o varias pagas extraordinarias (o pagas por beneficios). Normalmente la empresa puede abonar entre dos y cuatro anuales, aunque puede darse el caso de que la paga extra se encuentre prorrateada.





Una vez que se sepa a cuánto asciende el salario bruto, el sueldo neto se calculará restando del mismo la cantidad que haya que deducir por IRPF y Seguridad Social.

- **La retención de IRPF:** Es una cantidad que la empresa descuenta de la nómina como anticipo para el pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Dicha cantidad se calcula en función del **tipo de contrato, número de pagas y los ingresos brutos anuales estimados por la relación laboral y las circunstancias personales y familiares del trabajador** (soltero, casado, número de hijos...). El empleado puede aumentar voluntariamente el porcentaje que le retiene Hacienda, pero nunca podrá rebajarlo por debajo del mínimo que impone la ley.
- **Cotizaciones a la Seguridad Social:** Se calcula aplicando los porcentajes que correspondan, según el tipo de contrato, a la base de cotización (remuneración mensual bruta incluyendo la prorrata, tanto de pagas extras como aquella por cualquier otro concepto de vencimiento superior al mensual, por ejemplo, bonos o incentivos anuales)

La nómina puede incluir también complementos no salariales, son pagos que se reciben de la empresa, pero que no se consideran salario, por lo cual ni tributan ni cotizan a la Seguridad Social.

¿CUÁLES SON LAS DEDUCCIONES, RETENCIONES E IMPUESTOS QUE REDUCEN NUESTRA NÓMINA?



CONTINGENCIAS COMUNES

28,30% en total. 23,60% a cargo de la empresa y 4,70% a cargo del trabajador. Se refieren a situaciones que generan una baja laboral pero que no están directamente vinculadas con la actividad laboral del empleado, como enfermedades o accidentes que ocurren fuera del ámbito del trabajo



MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

0,70% en total. 0,58% a cargo de la empresa y 0,12% a cargo del trabajador. Consiste en un conjunto de medidas pensadas para hacer frente a los retos coyunturales que plantea el sistema de pensiones.



DESEMPLEO

7,05% en total. 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador (si el contrato es indefinido) o 1,60% si el contrato es temporal.



FOGASA

0,20% en total. 0,20% a cargo de la empresa. Es un organismo público que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.



FORMACIÓN

0,70% en total. 0,60% a cargo de la empresa y 0,10% a cargo del trabajador.



HORAS EXTRAORDINARIAS

28,3% en total. 23,6% a cargo de la empresa y 4,7% a cargo del trabajador.

2 ¿CÓMO ENTENDER TU CONTRATO?

¿CÓMO ENTENDER TU CONTRATO?

Existen **modelos oficiales** del Ministerio de Trabajo. Lo primero que indica el contrato de trabajo es el tipo de contrato: si es indefinido, temporal, de formación y aprendizaje, o en prácticas.

Conocer el tipo de contrato que vamos a firmar como trabajadores es muy importante, ya que cada modalidad de contrato tiene una serie de derechos y obligaciones.



ESTRUCTURA DEL CONTRATO

ENCABEZADO

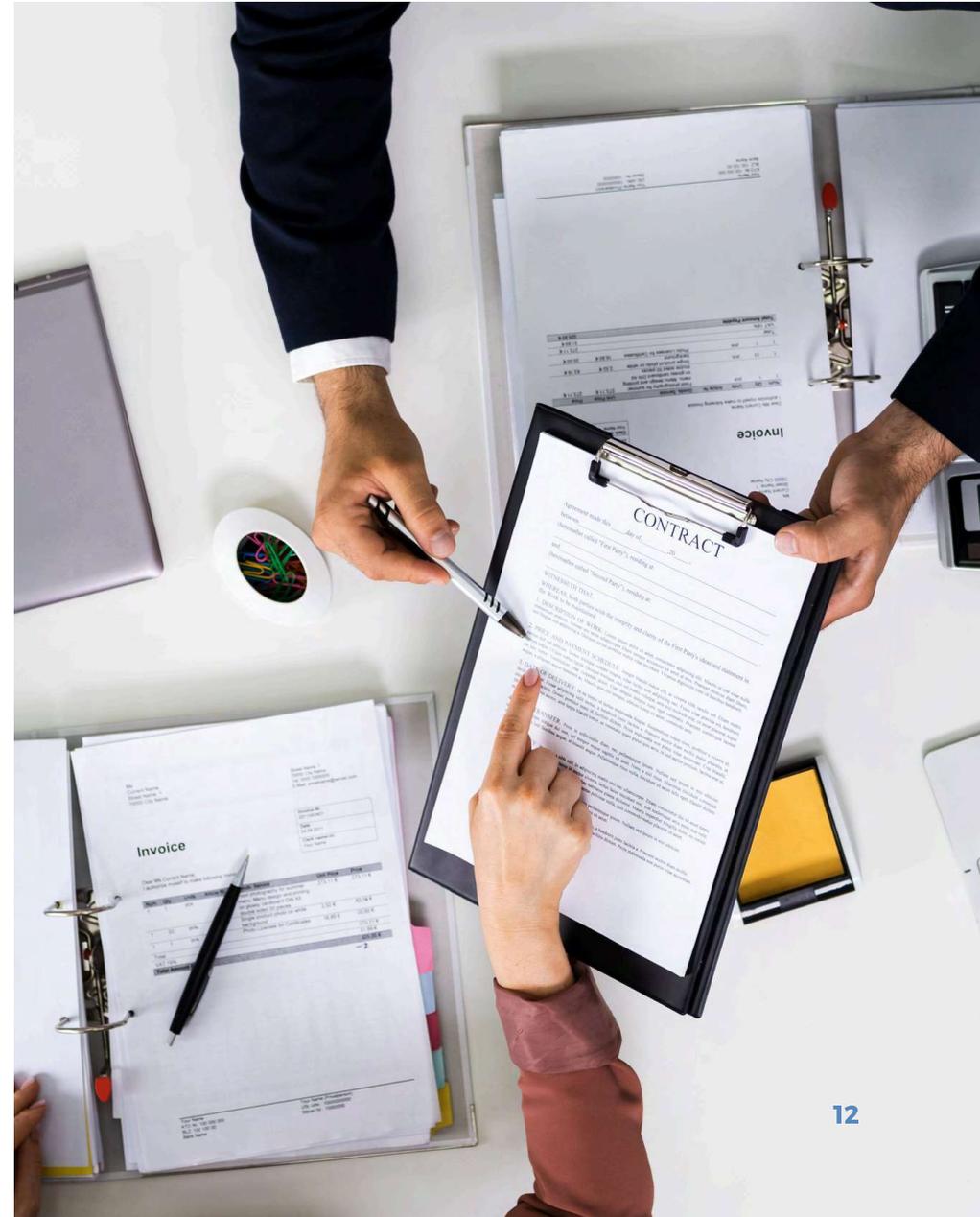
Tienen que venir distinguidos quiénes firman el contrato de trabajo, es decir la empresa y el trabajador.

Si el empleador es un trabajador autónomo figurarán sus datos, pero si es una empresa, tendrán que aparecer también los datos de la persona física que firma en nombre de la empresa como su representante.

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Muchas veces los centros de trabajo no coinciden con el domicilio fiscal de la empresa.

A la hora de demandar a la empresa, es mejor dirigir la demanda contra el domicilio fiscal y subsidiariamente contra la dirección del centro de trabajo.



DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre y apellidos, DNI o NIE, fecha de nacimiento, número de afiliación a la Seguridad Social, nivel formativo, nacionalidad, municipio y país de residencia. Estos datos son importantes para identificar qué trabajador firma el contrato, pero también tiene otras implicaciones importantes.

LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO

Esta parte es fundamental para ver cuáles son las condiciones de trabajo a las que está sometido el trabajador. Sería conveniente que toda la información fuese lo más concreto posible, a fin de evitar que puedan existir varias interpretaciones o dudas sobre el contrato - Puesto de trabajo que ocupa, centro de trabajo, categoría y grupo profesional, jornada, periodo de prueba, retribución, vacaciones, convenio colectivo aplicable, motivo y fin del contrato en el caso de los contratos temporales.

Además, al final de cada contrato existe un espacio para plasmar las demás condiciones que hayan pactado la empresa y el trabajador. **Estas cláusulas pactadas, conocidas como adicionales**, tienen que respetar lo establecido en la legislación.





¿EXISTE LA POSIBILIDAD DE QUE ALGUNA CLÁUSULA PACTADA SEA DECLARADA NULA?

Aunque el trabajador esté de acuerdo con ella, estas cláusulas deben respetar siempre las disposiciones legales. Esto es, no se puede pactar de forma individual una condición que perjudique o desfavorezca al empleado.

Como ejemplo de cláusula nula tendríamos:

- Establecer un total día de vacaciones anuales inferior al mínimo previsto por convenio aplicable.
- Establecer un periodo de prueba o preaviso en caso de dimisión que no respete los límites legales.

El hecho de que exista una cláusula nula no perjudica al conjunto del contrato, será un incumplimiento parcial.



El contrato tiene que indicar la **fecha y lugar donde está firmado**, y tiene que firmarse por el trabajador, y por el representante de la empresa.

Es conveniente que además la empresa lo selle. Este contrato tiene que ser registrado en el SEPE obligatoriamente, así como las prórrogas, en el plazo de 10 días hábiles desde su firma.

Lo más habitual es que las empresas comuniquen estos contratos mediante una aplicación informática que conecta directamente con el SEPE.



¡Gracias!

TELÉFONO

689 91 29 25

CORREO ELECTRÓNICO

juridica@imagina.aytoalcobendas.org