

Glosario de nómina y cotización

Recurso de Nucleo360 · Actualizado en septiembre de 2026 · <https://nucleo360.com/recursos/glosario-nomina-y-cotizacion/>

Una nómina española cabe en un folio y usa unas cuarenta palabras que nadie explica. Este glosario recoge las que de verdad aparecen, con su definición, un ejemplo y la norma detrás.

Está ordenado como se lee una nómina: primero lo que se devenga, después lo que se descuenta, después lo que se cotiza y, al final, los conceptos que más confusión generan.

Una advertencia útil: aquí no vas a encontrar importes ni porcentajes. Las bases, los tipos de cotización y el salario mínimo **cambian cada año** con la Ley de Presupuestos y la orden de cotización, así que lo que se explica es el concepto y dónde se mira la cifra vigente. Un glosario con números caducados hace más daño que uno sin números.

Lo que se cobra: devengos

Recibo de salarios

El documento que la empresa entrega con el pago del salario. Tiene que ajustarse al modelo oficial o al que se haya pactado, y refleja con claridad y separadas todas las percepciones y todas las deducciones.

Ejemplo: Lo que todo el mundo llama «la nómina» es, técnicamente, el recibo de salarios.

Fuente: art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Devengo

El periodo al que corresponde lo que se paga, que no siempre coincide con la fecha de cobro. Encabeza la nómina y determina qué normativa y qué bases se le aplican.

Ejemplo: Una nómina con devengo de marzo que se cobra el 3 de abril sigue siendo la de marzo a todos los efectos.

Fuente: art. 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Salario base

La retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, sin complementos. Es el suelo sobre el que se construye todo lo demás y normalmente lo fija el convenio para cada grupo profesional.

Ejemplo: El convenio fija un salario base para el grupo administrativo; los pluses van aparte.

Fuente: art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Complementos salariales

Cantidades que se suman al salario base y que se fijan según circunstancias personales, del trabajo realizado o de la situación de la empresa. Son salario a todos los efectos y cotizan.

Ejemplo: Antigüedad, nocturnidad, turnicidad, peligrosidad o un complemento por idiomas.

Fuente: art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Percepciones no salariales

Cantidades que se pagan pero que no son salario porque no retribuyen el trabajo: compensan un gasto o indemnizan. No forman parte del salario y tienen su propio tratamiento.

Ejemplo: Una dieta por comida fuera del centro, o el plus de transporte.

Fuente: art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Gratificaciones extraordinarias (pagas extra)

Como mínimo dos al año, una de ellas por Navidad y la otra en el mes que fije el convenio o el acuerdo. Por convenio se puede pactar que se prorrateen en las doce mensualidades.

Ejemplo: Una empresa con pagas prorrateadas reparte el importe en las doce nóminas en lugar de pagar dos extra.

Fuente: art. 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Prorrata de pagas extra

La parte de las gratificaciones extraordinarias que se reparte mes a mes cuando se ha pactado prorratarlas. Aparece como un concepto propio en el recibo.

Ejemplo: Si las extra se prorratean, en la nómina de febrero ya viene una porción de la de Navidad.

Fuente: art. 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Salario en especie

Retribución que no se paga en dinero: uso de vivienda, vehículo, seguro médico, tickets. Es salario, se valora económicamente y no puede superar el porcentaje del total que fija la ley.

Ejemplo: Un coche de empresa de uso particular se valora y aparece en la nómina como retribución en especie.

Fuente: art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

La cuantía mínima que se puede pagar por una jornada completa. La fija el Gobierno cada año, previa consulta con sindicatos y organizaciones empresariales, y es inembargable.

Ejemplo: Ninguna nómina de jornada completa puede quedar por debajo del SMI vigente ese año.

Fuente: art. 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Atrasos

Cantidades que corresponden a un periodo anterior y se pagan después, normalmente porque el convenio se firmó con retraso y con efectos retroactivos.

Ejemplo: El convenio se firma en octubre con subida desde enero: los diez meses de diferencia se pagan como atrasos.

Fuente: art. 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que se descuenta: deducciones

Cuota obrera

La parte de la cotización a la Seguridad Social que paga la persona trabajadora y que la empresa le descuenta de la nómina para ingresarla junto con la suya.

Ejemplo: Aparece en el bloque de deducciones, desglosada por contingencias.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Cuota patronal

La parte de la cotización que paga la empresa. No se descuenta de la nómina porque no sale del salario: es coste de empresa y por eso no suele verse en el recibo.

Ejemplo: Por eso el coste real de una contratación es bastante mayor que el bruto pactado.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Retención de IRPF

El adelanto del impuesto sobre la renta que la empresa descuenta y ingresa en Hacienda a cuenta de la declaración de la persona trabajadora.

Ejemplo: No es un impuesto aparte: es un pago a cuenta que luego se regulariza en la declaración.

Fuente: normativa del IRPF.

Tipo de retención

El porcentaje que se aplica para calcular esa retención. Se calcula con la retribución anual prevista y la situación personal y familiar declarada.

Ejemplo: Dos personas con el mismo bruto pueden tener tipos distintos según hijos o discapacidad.

Fuente: normativa del IRPF.

Modelo 145

El documento en el que cada persona comunica a la empresa su situación personal y familiar para que calcule bien la retención. Hay que actualizarlo cuando esa situación cambia.

Ejemplo: Al nacer un hijo conviene presentar un 145 nuevo para que baje el tipo.

Fuente: normativa del IRPF.

Regularización

El ajuste del tipo de retención a mitad de año cuando cambia la previsión de ingresos o la situación personal, para que lo retenido se acerque a lo que tocará pagar.

Ejemplo: Una subida en julio dispara la retención de los meses siguientes al regularizar.

Fuente: normativa del IRPF.

Anticipo

Cantidad que se entrega a cuenta del trabajo ya realizado y aún no cobrado. La persona trabajadora tiene derecho a pedirlo antes de que llegue el día de pago.

Ejemplo: A mitad de mes se pide un anticipo de los quince días ya trabajados.

Fuente: art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Embargo de salario

Retención obligada por resolución judicial o administrativa. Respeta siempre una parte inembargable ligada al SMI y se aplica por tramos sobre el exceso.

Ejemplo: Aparece como una deducción más, con su referencia de expediente.

Fuente: art. 27.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que se cotiza

Base de cotización

La cantidad sobre la que se calculan las cuotas. Se forma con la remuneración total, incluida la parte proporcional de las pagas extra, con las exclusiones que fija la ley.

Ejemplo: No coincide con el bruto ni con el líquido: es un tercer número.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Base por contingencias comunes

La que sirve para calcular las prestaciones ordinarias: enfermedad común, accidente no laboral, jubilación, maternidad y paternidad.

Ejemplo: Es la que se mira para calcular una baja por enfermedad común.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Base por contingencias profesionales

La que se usa para accidente de trabajo y enfermedad profesional. Incluye las horas extraordinarias, que quedan fuera de la de contingencias comunes.

Ejemplo: Por eso las dos bases de una misma nómina pueden no coincidir.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Topes máximo y mínimo

La base de cotización no puede superar un tope ni bajar de otro. Ambos se fijan cada año, y el mínimo depende del grupo de cotización.

Ejemplo: Un salario muy alto cotiza solo hasta el tope: por encima, la base no sube.

Fuente: Ley de Presupuestos y orden anual de cotización.

Tipo de cotización

El porcentaje que se aplica sobre la base para obtener la cuota, distinto para cada contingencia y repartido entre empresa y persona trabajadora.

Ejemplo: Los porcentajes vigentes se consultan en la orden de cotización de cada año.

Fuente: Ley de Presupuestos y orden anual de cotización.

Grupo de cotización

Clasificación por categoría profesional que determina la base mínima aplicable. Va del grupo 1 al 11 y no coincide necesariamente con el grupo profesional del convenio.

Ejemplo: Un ingeniero suele ir en el grupo 1; un peón, en los últimos.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Código de Cuenta de Cotización (CCC)

El número que identifica a la empresa ante la Seguridad Social en una provincia y actividad. Una misma empresa puede tener varios.

Ejemplo: Al abrir centro en otra provincia se solicita un CCC nuevo.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Afiliación, alta y baja

La afiliación es el acto único por el que una persona entra en el sistema. El alta y la baja son las comunicaciones de cada inicio y fin de actividad, y hay que hacerlas en plazo.

Ejemplo: Se afilia una sola vez en la vida; se dan de alta y de baja tantas veces como empleos se tengan.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Sistema RED

El canal telemático por el que las empresas y las asesorías comunican altas, bajas, variaciones y presentan los seguros sociales.

Ejemplo: Es donde la asesoría tramita el alta antes de que la persona empiece a trabajar.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Conceptos que generan más dudas

Bruto, líquido y coste de empresa

Tres cifras distintas. El bruto es lo devengado antes de deducciones; el líquido, lo que se ingresa en cuenta; el coste de empresa suma a lo anterior la cuota patronal.

Ejemplo: Un bruto pactado de 30.000 € tiene un coste de empresa sensiblemente mayor.

Fuente: art. 26 del Estatuto de los Trabajadores y LGSS.

Horas extraordinarias en nómina

Se pueden abonar o compensar con descanso equivalente. En los dos casos hay que registrarlas día a día y totalizarlas en el periodo de abono, entregando copia del resumen con el recibo.

Ejemplo: Compensar con descanso no exime de anotarlas ni de entregar el resumen.

Fuente: arts. 35.1 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Incapacidad temporal (IT)

La situación de baja médica. Durante ella la prestación sustituye al salario, con reglas distintas según sea enfermedad común o accidente de trabajo.

Ejemplo: En la nómina aparece el concepto de IT en lugar del salario de esos días.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Pago delegado

El mecanismo por el que la empresa adelanta en la nómina la prestación de incapacidad temporal y después se la descuenta a la Seguridad Social.

Ejemplo: La persona cobra por su empresa aunque quien paga la prestación sea el sistema.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social.

Finiquito

La liquidación de lo pendiente al terminar el contrato: salario de los días trabajados, vacaciones no disfrutadas y parte proporcional de pagas extra. No es una indemnización.

Ejemplo: Un fin de contrato temporal genera finiquito aunque no haya indemnización por despido.

Fuente: art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Prescripción de un año

Las acciones para exigir percepciones económicas prescriben al año desde el día en que pudieron ejercitarse. Pasado ese plazo, ya no se pueden reclamar.

Ejemplo: Unas horas extra de hace dos años sin reclamar están prescritas.

Fuente: art. 59 del Estatuto de los Trabajadores.

Fuentes

Cada definición indica el artículo del que sale. Estos son los textos consolidados:

- ✓ [Estatuto de los Trabajadores](#) — Real Decreto Legislativo 2/2015. Jornada y registro (art. 34), horas extraordinarias (art. 35), tiempo parcial (art. 12), vacaciones y permisos (arts. 37 y 38) y prescripción (art. 59).
- ✓ [Ley General de la Seguridad Social](#) — Real Decreto Legislativo 8/2015. Inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas.

Las cuantías que cambian cada año —bases y tipos de cotización, topes y salario mínimo— se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la orden anual de cotización. Por eso este glosario explica el concepto y no da la cifra.

Recursos relacionados

- ✓ [Integrar el fichaje con la nómina](#)
- ✓ [Horas extra: cómo se registran y cómo se pagan](#)

✓ El cierre mensual de RRHH, paso a paso

Si las horas que llegan a la nómina las copias a mano cada mes, **el registro horario de Nucleo360 es gratuito** y el cómputo de jornada, horas extra y ausencias sale ya cuadrado para el cierre.