

FORMACIÓN PROFESIONAL · GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS · UNIDAD 5

El salario y su estructura

El registro retributivo de Mirabel da una brecha del 32,48 % y Tatiana quiere un plus para que el almacén no se equivoque: antes de calcular, ¿qué se paga, por qué y con qué convenio?

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a…

- Clasificar cada concepto de una nómina: salario base, complementos y percepciones no salariales.
- Explicar el SMI, el IPREM y otros índices y comprobar un salario con ellos.
- Calcular las pagas extraordinarias: devengo, prorrata y pago.
- Diseñar un incentivo medible, con su coste y sus salvaguardas.
- Leer un registro retributivo y explicar una brecha salarial.

SITUACIÓN DE PARTIDA

¿Qué se paga, por qué y con qué convenio?

Martes 14/12/2027. Llegan a Robledal dos encargos. El comité de empresa de **Conservas Mirabel** pide el registro retributivo de 2027: la primera tabla da una **brecha global del 32,48 %**. Y Tatiana, gerente de **Nogueral**, escribe: *«Quiero un plus para que el almacén no se equivoque. ¿Cuánto me cuesta?»*.

Sabina se los pasa a Oriana: *«Antes de calcular, ¿qué se paga, por qué y con qué convenio?»*. Oriana abre las nóminas de **Nayra**: salario base, antigüedad, un plus y tres pagas.

¿Qué es salario y qué no? ¿Cuánto supera el mínimo? ¿Un 32,48 % significa que Mirabel paga menos a las mujeres por el mismo trabajo?

❓ **En una nómina, ¿todo lo que se cobra es salario? Pon un ejemplo de algo que se cobra y no lo es.**

❓ **¿El salario mínimo se fija al mes o al año? ¿En cuántas pagas?**

❓ **Si alguien empieza a trabajar en abril, ¿cobrará entera la paga de verano?**

❓ **¿Pueden dos personas del mismo grupo cobrar distinto sin que haya discriminación?**

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

5.1 El salario y sus clases

5.2 SMI, IPREM y otros índices

5.3 Pagas extraordinarias: devengo, prorrata y pago

5.4 Incentivos: medir, costear y proteger

5.5 Igualdad retributiva y registro retributivo

Antes de concluir, compara grupo con grupo


Oriana

Sale una brecha global del 32,48 %. ¿Mirabel paga menos a las mujeres?

Antes de concluir, compara grupo con grupo y jornada con jornada.


Sabina


Oriana

En el grupo IV, equiparada, baja al 1,01 %. Casi todas las fijas discontinuas son mujeres.

Entonces la pregunta es otra: ¿por qué son ellas las discontinuas? Eso va al plan de igualdad.


Sabina

CLAVE

Una brecha es una **diferencia de medias**: el dato abre una pregunta, no la cierra.

No todo lo que se cobra es salario

CONCEPTO	¿SALARIO?	POR QUÉ
Dieta de Rafael por un reparto en otra provincia	No	Compensa un gasto del trabajo
Plus de nocturnidad de Rania	Sí	Retribuye las condiciones del puesto
Indemnización de Omar al terminar su contrato	No	Compensa la extinción
Comida diaria de Queralt en el hotel	Sí, en especie	Se recibe por trabajar

CLAVE

Salario es lo que se recibe **por el trabajo**; dietas, indemnizaciones y prestaciones no lo son (ET, art. 26.2).

La etiqueta de cada línea cambia el cálculo

CLASE	QUÉ RETRIBUYE	EN LA CARTERA DE ROBLEDAL
Salario base	Grupo y tiempo	CA, grupo III: 1.540,00 €/mes
Complemento personal	Antigüedad, idiomas, títulos	Trienios de 30,00 € (CA); cuatrienios del 5 % (CB)
Complemento de puesto	Noche, turnos, toxicidad	Nocturnidad, 2,66 €/h (CA)
Por cantidad o calidad	Lo producido o cómo	Horas extra, 18,50 €/h (CA); incentivos
Vencimiento superior al mes	Se gana en varios meses	Pagas extraordinarias
Percepción no salarial	Un gasto	Plus de transporte de 90,00 € (CA)

CLAVE

Tres preguntas por línea: **¿es salario? ¿cotiza? ¿cuenta para el SMI?**

Noviembre de 2027: 1.935,00 € devengados

Devengado = base + antigüedad + horas extra + plus de transporte

Salario base (CA, grupo III)	1.540,00	**1.540,00 €**
Antigüedad: cuatro trienios	4 × 30,00	**120,00 €**
Horas extraordinarias	10 × 18,50	**185,00 €**
Plus de transporte (no salarial, cotiza)	90,00	**90,00 €**
Total devengado	1.540,00 + 120,00 + 185,00 + 90,00	**1.935,00 €**

Las horas extra cotizan con reglas propias (unidad 6).

CLAVE

El plus de transporte es «no salarial» para el convenio, pero **cotiza y tributa** (LGSS, art. 147.2.a): solo se excluye el transporte público justificado con factura.

El salario en especie tiene un tope



*El salario en especie no «podrá superar el **treinta por ciento** de las percepciones salariales», ni rebajar la cuantía en dinero del salario mínimo interprofesional.*

Estatuto de los Trabajadores, art. 26.1 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Cualquier retribución en bienes o servicios: comida, vivienda, vehículo…

NO OBLIGA A…

No convierte la especie en algo que no cotiza: también cotiza y tributa.

CLAVE

Queralt: 90,00 € de comida sobre 1.400,00 € = **6,43 %**; el límite sería de 420,00 €.

Los convenios frente al SMI

PUESTO	CÁLCULO ANUAL	TOTAL (€)	SMI EN SU JORNADA (€)
CA, grupo IV (Rania), completa	1.330,00 × 14	18.620,00	17.640,00
CB, grupo III (Omar), completa	1.440,00 × 12 + 1.390,00 × 3	21.450,00	17.640,00
CC, grupo II (Milena), 25 h (62,5 %)	1.300,00 × 14 × 62,5 %	11.375,00	11.025,00

SMI del caso para 2027 y 2028: 1.260,00 €/mes, 17.640,00 € al año (parámetro supuesto). Real 2026: 1.221 €/mes y 17.094 € al año (RD 126/2026).

CLAVE

El SMI se compara **en cómputo anual**, con todo lo salarial y en proporción a la jornada.

El SMI protege el salario; el IPREM mide ayudas



SMI

Suelo de cualquier salario (ET, art. 27). Al día, al mes y al año, en 14 pagas. Del caso: 1.260,00 €/mes. Además, es inembargable.

VS



IPREM

Referencia de prestaciones y ayudas. Del caso: 600,00 €/mes (7.200,00 € en 12 pagas; 8.400,00 € en 14). No es un salario.

CLAVE

No se mezclan: **compara año con año, jornada con jornada y salario con salario**.

IPREM + una sexta parte: 700,00 €

SITUACIÓN	MÍNIMO	MÁXIMO
Sin hijos a cargo	80 % = 560,00 €	175 % = 1.225,00 €
Con un hijo a cargo	107 % = 749,00 €	200 % = 1.400,00 €
Dos o más hijos (actividad 8)	107 % = 749,00 €	225 % = 1.575,00 €

LGSS, art. 270.3, sobre el IPREM del caso incrementado en una sexta parte: 600,00 × 7 ÷ 6 = 700,00 € (dato del ejemplo).

CLAVE

El IPREM fija **umbrales y cuantías de prestaciones**, no salarios.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Un repartidor cobra en 2027 1.250 € al mes en 14 pagas. ¿Cumple el SMI del caso?

A Sí: 1.250 € supera de sobra 1.184 € al mes

B No: 1.250 × 14 = 17.500,00 € no llega a 17.640,00 € al año

C Sí, si se compara con el IPREM

✔ El SMI del caso es 1.260,00 €/mes (17.640,00 € al año). Con 14 pagas de 1.250 € cobra 17.500,00 €: le faltan 140,00 € al año. El IPREM no sirve para comprobar salarios.

Devengo, cuantía y fecha de pago

	CA · MIRABEL	CB · NOGUERAL	CC · ALBAIDA
Pagas	Junio y diciembre	Marzo (beneficios), julio y diciembre	Junio y diciembre
Cuantía	Base + antigüedad	Marzo: base; julio y diciembre: base + antigüedad	Salario base
Devengo	Semestral	Marzo: año anterior; julio y diciembre: semestral	Semestral
Pago	En su mes; fijos discontinuos, prorrateadas	En su mes	Prorrateadas cada mes

CLAVE

Una paga **se gana día a día** durante su periodo y se cobra en una fecha: no confundas devengo y pago.

Omar: 60 días de alta en 2027

Paga proporcional = cuantía × días de alta ÷ días del periodo de devengo

Paga de diciembre (devengo jul.–dic., 184 días)	1.390,00 × 60 ÷ 184	**453,26 €**
Paga de beneficios de marzo de 2028 (devengo 2027)	1.390,00 × 60 ÷ 365	**228,49 €**
Grupo III del CA que entra el 01/10/2027 (act. 13)	1.540,00 × 92 ÷ 184	**770,00 €**

Omar trabajó del 2 de noviembre al 31 de diciembre de 2027. La paga de beneficios la cobra en el finiquito.

CLAVE

La paga de marzo de 2028 se **devenga en 2027** aunque se pague después.

Prorratear cambia el cobro, no la base



*«Las percepciones de vencimiento superior al mensual **se prorratearán a lo largo de los doce meses** del año.»*

LGSS, art. 147.1 · ET, art. 31 (dos gratificaciones, una en Navidad) · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Toda base de cotización, se cobren las pagas en su mes o prorrateadas.

NO OBLIGA A…

Prorratear o no lo decide el convenio, no la empresa sola.

CLAVE

Nayra cobra sus tres pagas en su mes: (1.520,00 + 2 × 1.596,00) ÷ 12 = 392,67 €, y su base es **2.038,67 €**.

Cada método tiene su riesgo

MÉTODO	CÓMO FUNCIONA	RIESGO
Prima por cantidad	Por unidad producida (kilos envasados)	Prisa y seguridad
Prima por calidad	Si los errores bajan de un límite	Ocultar errores
Comisión	Porcentaje de lo vendido (2 %)	Venta agresiva
Por objetivos	Si se alcanza una meta	Metas incontrolables
Participación en beneficios	Parte del resultado	Decisiones ajenas

CLAVE

Un buen incentivo paga un resultado que la persona **puede influir** y que la empresa **puede medir sin discutir**.

Coste máximo de 2028: 5.123,33 €

Coste = personas × trimestres × importe × (1 + 33,42 %)

Incentivos	8 × 4 × 120,00	**3.840,00 €**
Cotización de la empresa (33,42 %)	3.840,00 × 0,3342	**1.283,33 €**
Coste máximo	3.840,00 + 1.283,33	**5.123,33 €**
Con seis personas (act. 15)	2.880,00 + 962,50	**3.842,50 €**

33,42 % = CC 23,60 + MEI 0,92 + AT 2,60 + desempleo 5,50 + FOGASA 0,20 + FP 0,60 (tipos de 2028 del caso).

CLAVE

Indicador del programa de almacén (2027: 96,4 %); se paga con el **98 %** o más. Las ausencias protegidas no lo reducen.

¿Premia el esfuerzo o castiga ausencias protegidas?

Frases sobre incentivos. Pulsa cada tarjeta.

«Un plus para quien no falte ni un día premia el esfuerzo»

BULO

Premiaba la salud y la suerte y castigaba bajas y permisos que la ley protege.

«Un mozo de baja cuatro semanas cobra el incentivo de equipo si se llega al 98 %»

OK

El indicador es del equipo y su ausencia está protegida: cobra sus 120,00 €.

«La «paga de beneficios» del CB depende del beneficio de Nogueral»

BULO

Es una paga fija; no es participación en beneficios.

«Un incentivo se consolida siempre en el salario»

BULO

No se consolida salvo pacto (ET, art. 26.3).

Desde 50 personas, justificar el 25 %



*Si la media de un sexo supera a la del otro «**en un veinticinco por ciento o más**», el registro debe justificar que la diferencia no se debe al sexo.*

Estatuto de los Trabajadores, art. 28.3 · RD 902/2020, art. 5 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Empresas de al menos 50 personas, como Mirabel (58), que además tiene plan de igualdad y auditoría retributiva.

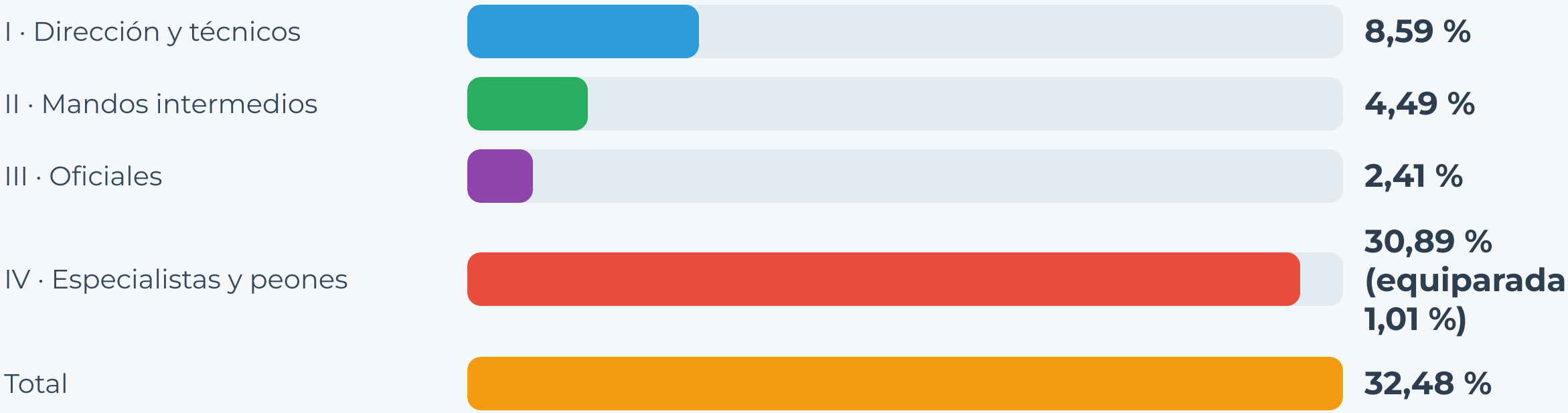
NO OBLIGA A…

No exige que los puestos sean iguales: basta con que sean de igual valor (ET, art. 28.1).

CLAVE

Toda empresa lleva su registro: media y mediana por sexo y grupo, con cada concepto por separado.

Brecha real por grupos



Brecha = (media H − media M) ÷ media H. Datos ficticios. Media equiparada del grupo IV: 19.900,00 y 19.700,00 €.

CLAVE

23 de las 27 personas **fijas discontinuas** son mujeres y trabajan unos cinco meses al año: equiparada, la brecha del grupo IV casi desaparece.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Cinco salarios anuales: 18.000, 18.500, 19.000, 19.500 y 30.000 €. ¿Cuál es la mediana?

A 21.000 €

B 19.000 €

C 30.000 €

✔ La mediana es el valor central: 19.000 €. La media es 105.000 ÷ 5 = 21.000 €: un solo salario alto mueve la media, no la mediana. Por eso el registro da las dos.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La estructura anual de Nayra en 2027



Oriana, para Sabina

Nayra, administrativa de ventas de Nogueral desde el 03/03/2021, grupo II del CB (ficticio), jornada completa. SMI del caso: 17.640,00 € al año.

1. **Convenio y grupo.** Grupo II del CB: 1.520,00 € al mes en 2027.
2. **Antigüedad.** Cuatrienios del 5 % del salario base; el primero, el 03/03/2025: **76,00 €**.
3. **Pluses.** Plus de convenio de 50,00 €, salarial; ningún plus no salarial.
4. **Pagas.** Marzo, de salario base (1.520,00), devengada en 2026; julio y diciembre, base + antigüedad (1.596,00).
5. **Total y comprobación.** 12 × 1.646,00 + 1.520,00 + 2 × 1.596,00 = **24.464,00 €**; ÷ 12 = 2.038,67 €, su base de cotización.

✔ Nayra cobra 24.464,00 € en 2027: **6.824,00 € (38,68 %)** más que el SMI anual del caso. Comparar mes a mes o con la base mínima no sirve.

APRENDE CON LA IA

La respuesta que recibió Malik

Tres errores en la respuesta del asistente. Pulsa cada tarjeta.

««El salario mínimo es de 1.184 € al mes: 1.250 € lo cumple de sobra»»

BULO

SMI del caso: 1.260,00 €/mes; 1.250 × 14 = 17.500,00 € < 17.640,00 €: no lo cumple.

««La especie puede llegar al 50 % de lo que cobra»»

BULO

Máximo, el 30 % de las percepciones salariales (ET, art. 26.1).

««El IPREM es el nombre técnico del salario mínimo»»

BULO

El IPREM mide prestaciones y ayudas; no es un salario.

«La especie también es salario y cotiza»

OK

Se recibe por trabajar: cotiza y tributa.

REPASO

Ideas clave

- Salario es lo que se recibe por el trabajo, en dinero o en especie; dietas, indemnizaciones y prestaciones no lo son (ET, art. 26.2).
- Clases: salario base, complementos personales, de puesto y por cantidad o calidad, pagas extraordinarias y percepciones no salariales.
- Tres preguntas por línea: ¿es salario?, ¿cotiza?, ¿cuenta para el SMI? El plus de transporte no es salario, pero cotiza.
- El salario en especie no puede superar el 30 % de las percepciones salariales (ET, art. 26.1).
- El SMI del caso (1.260,00 €/mes, 17.640,00 € al año) se compara en cómputo anual, con todo lo salarial y en proporción a la jornada.
- El IPREM (600,00 €/mes en el caso) mide prestaciones y ayudas; los topes del desempleo usan el IPREM + 1/6 = 700,00 €.
- Una paga se devenga durante su periodo y se cobra en una fecha; quien no está de alta todo el periodo cobra en proporción a sus días.
- Prorratear las pagas cambia lo que se cobra cada mes, no la base de cotización (LGSS, art. 147.1).
- Un buen incentivo se mide con un sistema que ya existe, depende de quien lo cobra, tiene coste conocido y no castiga ausencias protegidas; la brecha se calcula sobre la media de los hombres y desde el 25 % hay que justificarla.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**