

La paga extra: tot el que necessites saber sobre aquest dret laboral

Ara que s'acosta Nadal, descobreix quan es cobra la paga extra, com es calcula i quins són els teus drets.

A mode introductori, la paga extraordinària és una remuneració addicional al salari a la qual tenen dret tots els treballadors per compte d'altri. En aquest cas, els treballadors que rebran la paga extra aquest estiu són aquells que cobren 14 mensualitats a l'any.

Quan es cobra la paga extra?

L'Estatut dels Treballadors diu que: *“Cada treballador té dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, una d'elles en ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors”.*

Per tant, la data de percebre la paga extra d'estiu depèn del que es fixi per conveni col·lectiu o per acord empresarial. No obstant això, se sol rebre entre juny i juliol, juntament amb la nòmina **(si la paga no és prorratejada)**.

Meritació de la paga extra

El dret a les pagues extres es genera per cada dia que es treballa. La paga d'estiu és la generada de manera anual o semestral. Si no s'estableix res, per defecte s'aplica la meritació anual.

Anual: Si l'última paga d'estiu de l'any passat es va cobrar el 30 de juny, la d'aquest estiu s'ha generat des de l'1 de juliol passat fins al 30 de juny actual. I el mateix amb la de Nadal, però d'1 de gener a 31 de desembre.

Semestral: Si la paga extra d'estiu es va cobrar el 30 de juny, i el 31 de desembre es va cobrar la de Nadal, la d'aquest estiu s'ha generat entre l'1 de gener i el 30 de juny. És a dir, la meritació de cadascuna es computa des que es cobra l'anterior.

Puc tenir més de dues pagues extres?

Sí. Hi ha convenis col·lectius que milloren el que s'estableix en la llei i estableixen més de dues pagues extres a l'any (per exemple, una paga extra al març o a l'octubre). Les dues pagues extres a l'any és un mínim obligatori, però millorable.

Paga extra en pagament únic o prorratejada

Hi ha dues opcions de cobrament per a la paga extra:

- Paga extra acumulada del període de meritació anual o semestral, repartida en 14 pagues. És quan es rep cada paga extra en un pagament únic. És a dir, dos pagaments únics a l'any, addicionals al salari mensual i en la quantia equivalent al sou mensual. És el que, col·loquialment es coneix com "cobrar l'extra". Per exemple, arriba juliol i el nostre salari és de 1.134 euros, rebem aquest salari basi + la paga extra d'estiu, cobrada per complet al juliol: 2.268 euros.
- Paga extra prorratejada, repartida en 12 pagues. És quan es reben les pagues extres incloses en les nòmines mensuals, durant els 12 mesos. És a dir, l'import de les 2 pagues extres es divideix entre 12 mesos i se suma a la quantitat de salari mensual. Per exemple, el salari base de cada mes, de gener a desembre, és de 1.134 euros. Però, si dividim les dues pagues extres de 1.134 euros entre 12 mesos, la nostra nòmina serà: salari basi + paga extra prorratejada = 1.323 euros/mes). Com a conseqüència, el treballador no rep les dues pagues extres addicionals a l'estiu i per Nadal, perquè aquestes estan absorbides pel sou mensual i les va cobrant a poc a poc cada mes.

Qui decideix si la paga extra es prorrateja?

El prorrateig ha d'acordar-se pel conveni col·lectiu. Si no s'estableix, s'apliquen les 14 pagues a l'any. No es pot fixar de manera individual, com a decisió unilateral de l'empresa o dels treballadors. Hi ha convenis col·lectius que prohibeixen el prorrateig.

En aquest sentit, hi ha hagut empreses que, malgrat prohibir-lo el conveni, prorratejaven la paga extra. Per això, el Suprem va donar suport als treballadors que exigien, a l'estiu i per Nadal, el cobrament de les pagues extres íntegres. És a dir, cobraven doblement l'extra.

No obstant això, la doctrina del Suprem ha canviat i ara ja no permet aquest doble cobrament: hi ha un enriquiment injust perquè les pagues ja estan prorratejades en les nòmines mensuals encara que el conveni el prohibeixi. Les sentències se centren, per tant, a dirimir com ha de ser el cobrament.

Quina quantitat ingresso a la paga extra?

En el conveni col·lectiu es fixa la quantia de les pagues extres. Aquesta quantia no pot ser inferior a 30 dies del salari base, per la qual cosa el treballador rep el doble de mensualitat ordinària el mes de juny/juliol i de nou per Nadal.

La paga extra tampoc pot ser inferior al Salari Mínim Interprofessional. Per això, el mínim d'una paga extra a 2024 és de 1.134 euros.

L'extraordinària amb contractes parcials

Si el contracte és a jornada parcial, el treballador rep una proporció de paga extra en funció del temps treballat. I, si no s'ha treballat tot l'any, es percebrà igualment la part proporcional.

Hi ha algunes situacions especials:

- *ERTO* total de suspensió: no genera dret a les pagues extres.
- *ERTO* parcial de reducció de jornada: dret a la paga extra per la part proporcional en la qual s'ha estat treballant.
- *Nova contractació*: si fa menys d'un any o sis mesos que estàs treballant (segons reporti l'extra a la teva empresa), rebràs la part proporcional de la paga extra generada.

Es cobren els complements a la paga extra?

Les pagues extres es consideren complements salarials, ja que s'integren en el salari del treballador. Com a norma general, no inclouen els complements salarials (antiguitat, perillositat, nocturnitat, torns, etc.) ni extrasalarials (plus de transport, dietes, etc.). Per això, la quantia total de la paga extra pot ser inferior al sou mensual, perquè es compon del salari base sense els complements o plusos.

Impostos

Les pagues extres sí que estan subjectes a la retenció d'IRPF. Les pagues extres cotitzen a la Seguretat Social de manera mensual, encara que no les hi cobri de forma prorratejada. Així, les deduccions per paga extra es fan amb base en el salari mensual de cada mes. No obstant això, a les pagues extres no s'eliminen altres cotitzacions, com les contingències comunes, a la formació i per a la desocupació.

Períodes que no generen dret a paga extra

Hi ha períodes durant els quals no es genera dret a paga extra:

1. – Durant una incapacitat temporal (baixa mèdica per malaltia o accident).
2. Rebut prestacions per desocupació, subsidis o ajudes assistencials.

Els dos casos anteriors sempre que per conveni o pacte no s'estableixi una altra cosa.

Treballadores de la llar i jubilats

Les treballadores de la llar també tenen dret a rebre pagues extra si treballen a temps complet o a temps parcial durant més de 120 dies per a un mateix ocupador/contractista.

El seu import i la forma de cobrament han de ser pactats expressament entre la treballadora i l'ocupador/contractista. No pot ser inferior a l'SMI. Les pagues poden ser prorratejades. Si treballen menys de 120 dies, se les considera treballadores per hores.

Les persones jubilades que reben la pensió de jubilació també tenen dret a percebre les 14 pagues anuals. S'abonen al juny i al novembre i la seva quantia és equivalent a la de la pensió ordinària.

Han de pagar-me l'extra a la quitança/liquidació?

Quan acaba una relació laboral i el treballador rep la quitança/liquidació, aquest ha de contenir la part proporcional de les pagues extraordinàries generades i no rebudes que li corresponen en el moment de l'extinció del contracte de treball.

Si estan prorratejades mensualment, es té dret a la part proporcional de la paga extra de l'últim mes treballat. Si no estan prorratejades, li correspon la part proporcional que s'ha generat mes a mes en l'últim any o semestre.

Termini de reclamació

Si l'empresa no paga les pagues extra o no les paga correctament, el treballador pot reclamar-les en el termini d'un any. Per a això, presentarà una papereta de conciliació i/o una demanda davant els jutjats socials. Pot sol·licitar assessorament als representants legals dels treballadors a la seva empresa o acudir a qualsevol representant de la USOC.

#JoSocUSOC