

Aumentos salariales del SMI: impacto en las extras

¿Cómo debe calcular la paga extra de diciembre si su empresa está obligada a incrementar el salario durante el año 2021 por convenio colectivo? ¿Y en el caso particular de los empleados que perciben el SMI?

Por convenio colectivo

Retroactivas. En general, cuando se publica un nuevo convenio colectivo o una nueva tabla de actualización salarial, son de aplicación con efectos retroactivos al día siguiente al que expiró la anterior tabla salarial. Por ejemplo, si la tabla salarial expiró el 31 de diciembre de 2020 y las nuevas tablas salariales se han publicado en septiembre de 2021, seguramente se aplicarán con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021.

La fecha de retroacción determina el importe de los atrasos que se deberán satisfacer.

Antes de calcular las diferencias, compruebe si el convenio permite la absorción y la compensación de los importes superiores a los fijados en el convenio anterior, y en qué términos.

Pagas extras. Aunque el cálculo de los atrasos es sencillo, hay que estar especialmente atento a la regularización de las pagas extras. Por un lado, porque éstas suelen devengarse en un período de 12 meses desde el pago de la anterior (período que abarcará, en general, meses en los que las nuevas tablas todavía no habrán estado vigentes); por otro lado, porque en algunas ocasiones la publicación de las tablas se realiza en el segundo semestre del año, cuando la paga de verano ya se ha satisfecho.

Regularización. Ejemplo. Vea los importes a regularizar en las extras de junio y diciembre de una empresa cuyas tablas salariales de 2021 se publican el 5 de septiembre de 2021 (con efectos retroactivos a 1 de enero) y que satisface dos pagas extras, una en junio (que se devenga desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año actual) y una en diciembre (que se calcula entre 1 de enero y 31 de diciembre de cada año). Realizaremos los cálculos para un empleado cuya extra pasa de 1.500 euros (tablas 2020) a 1.740 euros (tablas 2021).

Concepto	Extra	Prorrata mensual
Paga extra s/ tablas 2020	1.500	125
Paga extra s/ tablas 2021	1.740	145
Diferencia anual	240	20

Regularización junio. La paga de junio ya se habrá satisfecho por 1.500 euros. Pero parte de esa paga se habrá generado en 2020 (seis meses a razón de 125 euros al mes) y parte en 2021 (seis meses a razón de 145 euros al mes). El total es de 1.620 euros $[(125 \times 6) + (145 \times 6)]$, por lo que el importe a regularizar será de 120 euros.

$$1.620 - 1.500 = 120$$

Los 120 euros de diferencia deberán cotizar a la Seguridad Social en concepto de atrasos, realizando una liquidación L03.

Regularización diciembre. En este caso todavía no se habrá realizado el pago y la extra se habrá devengado totalmente en un período en el que ya están vigentes las nuevas tablas. Así:

- El pago se realizará íntegramente por 1.740 euros, según las nuevas tablas salariales.
- Sin embargo, sí que habrá regularización en la cotización, ya que ésta se realiza con las extras prorrateadas y hasta el mes de agosto –las tablas se publican en septiembre– la empresa habrá cotizado por esta paga extra a razón de 125 euros mensuales, en lugar de 145 (que sí se cotizarán a partir de septiembre).

Por tanto, los 160 euros de menor base de cotización declarados entre enero y agosto [8 meses x (145-125)] deberán incluirse en una liquidación L03 en el mes de septiembre.

Aumento durante el año. SMI: efectos 1 de septiembre. En el caso particular de los empleados que cobran el salario mínimo interprofesional, el impacto en las extras del cambio experimentado en 2021 será diferente. Recuerde que el SMI ha quedado fijado en 965 euros y dos pagas extras del mismo importe con efectos desde el 1 de septiembre de 2021 y que hasta esa fecha el SMI era de 950 euros. Por tanto, el efecto en las pagas extras será el siguiente:

- Para la paga de junio, su empresa no deberá realizar ningún cálculo, puesto que ya la abonó con los períodos de 2020 y 2021 correctamente generados.
- El cálculo de la paga de diciembre de 2021 será el que se indica a continuación, considerando que con el importe anterior cada mes se devengaban 79,17 euros de paga extra (950/12) y ahora cada mes se devengan 80,42 euros de paga (965/12):

Concepto	Euros
Devengada hasta 31/08 (79,17 x 8)	633,36
Devengada entre 01/09 y 31/12 (80,42 x 4)	321,68
Total paga a satisfacer en diciembre	955,04

Aumento durante el año. Una situación similar se producirá en caso de aumentos salariales aplicados durante el segundo semestre del año. Y si el aumento se produce durante el primer semestre, el cálculo tampoco presentará dificultades, pero deberá hacerse para las dos pagas extras. Vea un ejemplo para una trabajadora cuyo salario es de 24.500 euros al año (1.750 euros x 14 pagas) a la que se le cambia de categoría con efectos 1 de abril y pasa a ganar 28.000 euros (2.000 euros x 14 pagas).

Con un devengo en 12 meses, los 1.750 euros suponen un devengo mensual de 145,83 euros, y los 2.000 euros de 166,67 euros.

Paga de junio:

Concepto	Euros
Devengada entre 01/07 y 31/03 (145,83 x 9)	1.312,47
Devengada entre 01/04 y 30/06 (166,67 x 3)	500,01
Total paga a satisfacer en junio	1.812,48

Paga de diciembre:

Concepto	Euros
Devengada entre 01/01 y 31/03 (145,83 x 3)	437,49
Devengada entre 01/04 y 31/12 (166,67 x 9)	1.500,03
Total paga a satisfacer en diciembre	1.937,49

La suma de las dos pagas coincidirá con la suma de una paga calculada según el salario anterior y otra calculada según el salario ya aumentado.

¿Y con devengo semestral?

Afecta a una extra. Los cálculos indicados hasta ahora se han realizado teniendo en cuenta que las pagas extras tienen devengo anual. Pero algunos convenios pueden establecer que el devengo de las pagas sea semestral, de forma que la paga de junio se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio y la de diciembre entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. En ese caso, los aumentos salariales realizados durante el ejercicio sólo afectarán al importe de una paga extra, según el mes en que tengan lugar:

- Aumento en el primer semestre. Parte de la extra de junio se devengará con el salario antiguo y parte con el salario nuevo, a razón de 2/12 partes al mes (en lugar de 1/12 partes). La extra de diciembre se satisfará íntegramente según el nuevo salario.
- Aumento en el segundo semestre. La extra de junio ya se habrá pagado por el importe correcto, mientras que la extra de diciembre se calculará según los meses de dicho semestre con salario antiguo y los meses con el salario nuevo (2/12 partes al mes).

Ejemplo. En el caso de la trabajadora cuyo salario aumenta de 24.500 euros a 28.000 euros con fecha 1 de abril, las extras (con devengo semestral) quedarían de la siguiente forma:

Paga de junio:

Concepto	Euros
Devengada entre 01/01 y 31/03 (291,66 x 3)	875
Devengada entre 01/04 y 30/06 (333,33 x 3)	1.000
Total paga a satisfacer en junio	1.875

Paga de diciembre:

Concepto	Euros
----------	-------

Devengada entre 30/06 y 31/12 (333,33 x 6)	2.000
--	-------

Total paga a satisfacer en diciembre	2.000
---	--------------

Si el cálculo se realiza considerando que el devengo de las pagas extras es diario, las cuantías pueden presentar pequeñas diferencias.

Tenga en cuenta que las pagas extras se devengan a lo largo del año. Por tanto, en caso de aumento salarial a mitad de año, su cálculo deberá tener en cuenta el salario vigente durante el período de devengo.



Fdo. José Miguel Vilalta

Matching Place, SL