

[aceptar](#)

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies, tanto propias como de terceros, para mejorar su navegación y mostrarle publicidad relacionada. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Puede obtener más información en nuestras [Condiciones de uso](#)

deia

Deia, Noticias de Bizkaia - Noticias de última hora de Bizkaia, Euskadi e Internacionales.

Miguel Ángel calle miembro del colegio vasco de economistas y experto en temas laborales

"Las extras van a acabar desapareciendo"

C. Lago - Domingo, 25 de Noviembre de 2012 - Actualizado a las 05:41h

Bilbao. Miguel Ángel Calle, vocal de Economistas Asesores Laborales en el Consejo General de Colegios de Economistas de España y miembro del Colegio Vasco de Economistas, asegura que la supresión de la paga es una bajada de sueldo encubierta.

Las paga extra son un clásico.

La tradición en España es percibir doce mensualidades y dos pagas, pero eso entra dentro del salario anual que un trabajador negocia con su empresa o en un convenio con la patronal. A mi juicio, las pagas extra se acabarán eliminando, pero no por imposición, si no por uso. Cada vez el trabajador tiene más capacidad de autogestión de sus gastos e ingresos, aunque soy consciente de que no son los mejores tiempos para decirlo. Y lo que es cierto es que muchas empresas empiezan a negociar el salario bruto anual con las pagas prorrateadas. A la larga, creo que se acabarán suprimiendo por uso.

La gente las considera como un dinero extra, un beneficio adicional, cuando en realidad, al suprimirlas, reducen el sueldo.

Si la realidad es que te están bajando el sueldo. Los funcionarios que les quitan una paga les están reduciendo su salario en un 14%. En realidad si están pactadas catorce pagas es porque coges el salario bruto de todo el año y lo divides entre 14 porque así se ha optado por repartir el salario anual. Una vez calculado cuánto cobras cada mes y cuánto cada paga, si te están quitando una, te están quitando un catorceavo de tu sueldo. Sin embargo, algunas empresas en lugar de cobrar todo en 14 pagas, pagan todo en doce. Ahí prorratean mes a mes el salario y los trabajadores tienen en su nómina mensual ese dinero de más.

¿En el mundo económico se plantea el debate de si sería mejor abonar el salario en 12 o en 14 pagas?

Hay un porcentaje determinado de empresas, sobre todo entre empresarios jóvenes, que llegan al acuerdo con el trabajador de cobrarlo todo en doce meses porque lo permite el Estatuto del Trabajador. No hay ningún problema.

Es una herencia franquista.

En su día estaban pensadas para una sociedad muy precarizada que llegado el verano tenía una paga para irse de vacaciones y que, en Navidad, tenía otra para cubrir sus gastos navideños. Pero eso ahora da igual porque en el Estatuto de los Trabajadores viene reflejada esa forma de pago. Al final, lo que importa es lo que cobras, cómo lo cobres es lo de menos.

Además de ver reducido sus salario ¿los funcionarios salen fiscalmente perjudicados?

Fiscalmente entiendo que tributarán por lo que cobran, no por lo que tenían que cobrar. Si que es cierto que la paga extra de diciembre corresponde a los últimos meses y que cada mes cotizas a la Seguridad Social por una parte proporcional de esa paga. Entonces habría que ver si las personas que se ven privadas de la extra de Navidad se les ha cotizado por un dinero que no han cobrado. Por lo que se refiere a la retención de IRPF, ese va sobre el salario que viene en su nómina. Y en la declaración de la renta, le van a acreditar lo realmente percibido. Yo no creo que exista un problema tributario aunque habría que ver si se ha sobrecotizado a la Seguridad Social.

En algunos países que no existen las pagas extra lo que sí hay es una especie de bonus.

Exo existe en muchas empresas y se denomina paga de beneficios. Por ejemplo en los bancos, me consta que a los directores de oficina, se les premiaba con esa especie de bonus. Si su oficina tiene un año bueno, en febrero o marzo recibían una paga variable en función de los beneficios de su unidad de negocio. Aunque yo creo que el tema de los *bonus* está concebido para perfiles de gestión medio altos. Quizá sería bueno rescatar esa figura para implicar más a los trabajadores. Aunque evidentemente es discrecional que la empresa lo haga porque a una empresa no se le puede obligar por ley a que un determinado porcentaje de sus beneficios lo reparta entre los trabajadores.

¿Le consta que en las empresas privadas estén suprimiendo pagas?

La empresa privada está haciendo encaje de bolillos. Aquella que ve que tiene algún déficit estructural o excedente de mano de obra lo que intenta hacer es ajustar vía extinción de puestos. Y el resto si cree que puede necesitarlos, intenta negociar con los trabajadores bajada de sueldos. En unos casos es más fácil y en otros no. Y si no hay posibilidad de acuerdo, lo que se opta es por meter el cuchillo y despedir.

Cargando comentarios...



Publicidad

-
-
-
-
-

• © Deia - Noticias de Bizkaia

-
-
-
-