



Pexels

El acuerdo para rellenar la hucha de las pensiones afectará a la nómina, los impuestos y los costes laborales

Publicado: 22 noviembre 2021 22:20 CET

Montserrat Guillen i Estany

Catedrática de Econometría, Estadística y Economía Aplicada, Universitat de Barcelona

El Gobierno y los sindicatos han llegado a un acuerdo para incrementar a partir de 2023 las cotizaciones a la Seguridad Social en un 0,6 % por un periodo de 10 años. La finalidad de esta medida es volver a rellenar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, es decir, *la hucha de las pensiones*.

Cambios en la nómina

La aplicación del incremento del 0,6 % se vincula a la base de cotización de cada trabajador. Sin embargo, el efecto en la nómina percibida cuando se trata de trabajadores por cuenta ajena es inferior. El acuerdo alcanzado establece que el empleado asuma el 0,1 % del incremento lo que, echando cuentas rápidamente, significa cobrar 1 euro menos por cada 1 000 euros de base de cotización. El 0,5 % restante lo asume el empleador.

El impacto bruto en la nómina de un trabajador cuyo sueldo tenga una base mínima de 1 126 euros mensuales será de 1,12 euros menos al mes, mientras que un trabajador que cotiza sobre una base máxima de 4 070,10 euros verá bajar su sueldo bruto en 4,07 euros.

El reparto entre las cargas que soportan trabajadores y empresas no se modificará porque guarda aproximadamente la misma proporción que se cumple actualmente para las cotizaciones por contingencias comunes. Una vez entre en vigor el acuerdo, la empresa seguirá sufragando la mayor parte del coste de cotización: el 24,1 % de la base frente al 23,6 % actual, y el empleado soportará un 4,8 %, frente al 4,7 % actual.

Simplificando mucho, se puede decir que de cada hora trabajada y cotizada, 10 minutos del esfuerzo contributivo en la cotización a la Seguridad Social seguirá siendo asumida por el trabajador y los 50 minutos restantes, por el empleador.

Cambios en la recaudación

No hay que olvidar que a todo lo anterior habrá que añadir el efecto fiscal, que actuará en sentido contrario amortiguando la rebaja. Al ser el sueldo bruto ligeramente más bajo por el incremento del porcentaje de cotización, en general se obtendrá un minúsculo beneficio fiscal.

Cuando entre en vigor el acuerdo veremos cómo disminuirá la retención del IRPF que se aplica en las nóminas. Así, se minorará el impacto final que tiene el incremento de cotización sobre el neto de la nómina porque, al cobrar menos, la retención para el impuesto de la renta será más baja y por lo tanto el resultado neto final no bajará tanto como cuando se ignora la fiscalidad.

Se estima que, con un sueldo medio mensual de alrededor de 2 000 euros brutos, aunque el incremento de la cotización rebaje la nómina bruta en 2 euros, al combinar ese nuevo salario bruto con una menor retención sobre la renta, la rebaja en neto para la nómina final quedará algo por debajo de esos 2 euros. Evidentemente, hay que aparcarse aquí algunas situaciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en los que dicha retención no se realiza.

A tenor de lo expuesto no parece que el efecto sobre la nómina individual vaya a ser muy significativo. Sin embargo, hay que visualizar dos componentes más:

1. El esfuerzo contributivo del empleador.
2. La ganancia colectiva que aglutina la suma de los esfuerzos individuales.

Aumenta el gasto laboral para las empresas

Si nos ponemos en el lugar de la empresa, incrementar el coste de cotización un 0,5 % sobre las bases de cotización significa que por cada trabajador con una base de unos 2 000 euros se deberá cotizar 10 euros más al mes a la Seguridad Social. El equivalente a 120 euros anuales por trabajador, que será más si hablamos de un autónomo porque en su caso debe asumir la totalidad del incremento en la cotización.

Resulta sorprendente que las organizaciones empresariales presentes en la negociación no llegaran a un acuerdo pues se había planteado un reparto de 0,2 % para los trabajadores y 0,4 % para las empresas. Este era un reparto más favorable para las empresas que el finalmente alcanzado, pero los empresarios se retiraron de la mesa agraviados no ya por la proporción en sí, sino por el incremento absoluto de costes.

Sorprende que así lo hicieran porque medidas como subir las bases máximas de cotización, algo que también se venía barajando, hubieran disparado mucho más los costes de cotización.

La urgencia por aprobar una reforma para atender a la sostenibilidad futura de la Seguridad Social se explica por las exigencias del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea y está precipitando acuerdos sin unanimidad, un elemento fundamental cuando se habla de pensiones. Las organizaciones empresariales deben estar alineadas con las propuestas del Gobierno, al igual que el resto de la sociedad.

Las empresas tendrán que aceptar la resolución alcanzada, incluso si se oponen a ella, dado que su posición no va a ser vinculante. Pero es posible que el conflicto se acabe transformando y se use como argumento en los próximos meses.

Recapitulemos

La pregunta final es si hay algún ganador en este acuerdo porque no parece ser el caso: los trabajadores cobrarán menos a final de mes, los empresarios pagarán más a la Seguridad Social y el Gobierno acabará recaudando menos en el IRPF. Sin embargo, sí hay un vencedor y no es otro que el interés colectivo. El elemento diferencial y fundamental consiste en lograr que la suma de esas pequeñas contribuciones, unida a la persistencia de la medida durante 10 años, logre, al menos, volver a rellenar la hucha.

El triunfo solo será claro si confluye, además, una buena gestión del renovado Fondo de Reserva de la Seguridad Social para lograr restituir un capital que debió haberse protegido y que se creó para esas generaciones más numerosas que pronto llegarán a su jubilación.

Joaquín Oliveros, socio-director de Asemon Consultors Laborals, S.L., es coautor de este artículo.