España lidera el alza de los costes laborales no salariales en Europa

DATOS DE EUROSTAT/ Los costes laborales no salariales en España crecieron con fuerza en el cuarto trimestre de 2023 respecto al año anterior, por el alza de las cotizaciones sociales.

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional se irá incrementando los próximos años

Esta divergencia lastra la creación de empleo, el consumo y la competitividad de las empresas

Pablo Cerezal. Madrid

Los salarios están creciendo con cierta fuerza en toda la Europa, impulsados por unas reivindicaciones sindicales espoleadas por la inflación y por la falta de determinados perfiles profesionales. Sin embargo, el incremento es todavía más intenso en España, donde a todo ello hay que sumar la subida de las cotizaciones sociales, que ha acabado provocando que las empresas nacionales sufran el mayor incremento de costes laborales son salariales del Viejo Continente, solo por detrás de Irlanda. Todo ello supone un cuádruple problema para la economía española, ya que lastra la creación de empleo, genera efectos inflacionarios de segunda ronda, reduce la competitividad de las empresas y lamina el poder adquisitivo de los trabajadores, mermando el consumo.

Los costes laborales en la Unión Europea se incrementaron un 4% anual en el cuarto trimestre del año pasado, de acuerdo con las últimas cifras de la oficina estadística comunitaria, Eurostat, por un 3,4% en la eurozona. Sin embargo, estos avances no se deben únicamente al avance de los salarios, sino también a tras cargas fiscales asociadas al empleo, como es el caso de las cotizaciones sociales, los costes de la formación, las indemnizaciones por despido o determinados beneficios para los trabajadores, como las subvenciones a la comida, al transporte o a seguros de salud. Y estos han crecido algo por encima de los salarios en la mayor parte de Europa. De esta forma, los costes laborales no salariales suben un 4,6% en la UE, ocho décimas por encima de los salarios, y un 4,2% en la eurozona, frente al 3,1% de los sueldos.

Y las diferencias se amplían todavía más en España, que es el segundo país de Europa con un mayor incremento de los costes laborales no salariales, solo por detrás de Irlanda. En concreto, los sueldos se incrementaron un 4,2% en España entre el cuarto trimestre de 2022 y el mismo periodo del año pasado, mientras que los costes laborales no salariales se dispararon casi el doble, un 8,3%, debido fundamentalmente al incremento de las cotizaciones sociales como resultado de la subida de las bases mínima y máxima de cotización y la introducción del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (el MEI, un recargo de 0,6 puntos que se irá incrementando en años posteriores), algo que se complementará a partir del próximo ejercicio la cuota de solidaridad extra para aquellos salarios que superen la base máxima de cotización. Y a ello podrían haberse sumado también el sobrecoste de ciertos beneficios laborales para compensar a los empleados, ya que muchas empresas no han podido subir sus salarios conforme a la inflación.

Con ello, España se convierte en el país con una mayor diferencia entre los costes salariales y el resto de costes laborales, con una brecha de 4,1 puntos porcentuales, solo por detrás de Irlanda (38,1%, debido a que los salarios crecieron un 2,5% en 2023 y el resto de costes, un 40,6%, algo que el Banco Central de Irlanda achaca a la introducción de ciertos beneficios no salariales para retener a los trabajadores al tiempo que se evita un incremento de la presión fiscal) y bastante por delante del resto. Después de España se encuentra Suecia (con una diferencia de 2,3 puntos en el cuarto trimestre del año), Alemania, Grecia y Portugal (1,3 enteros en cada caso) y Luxemburgo (1,1 puntos). En cambio, Eslovaquia destaca por la situación contraria, debido a que el incremento de los salarios (12,5%) supera con creces el de otros costes laborales (7,7%), lo que arroja una diferencia de 4,8 puntos porcentuales a favor de los primeros, seguido de Malta (3,3 enteros), Hungría (3,2), Bulgaria (1,7) y Chipre (1).

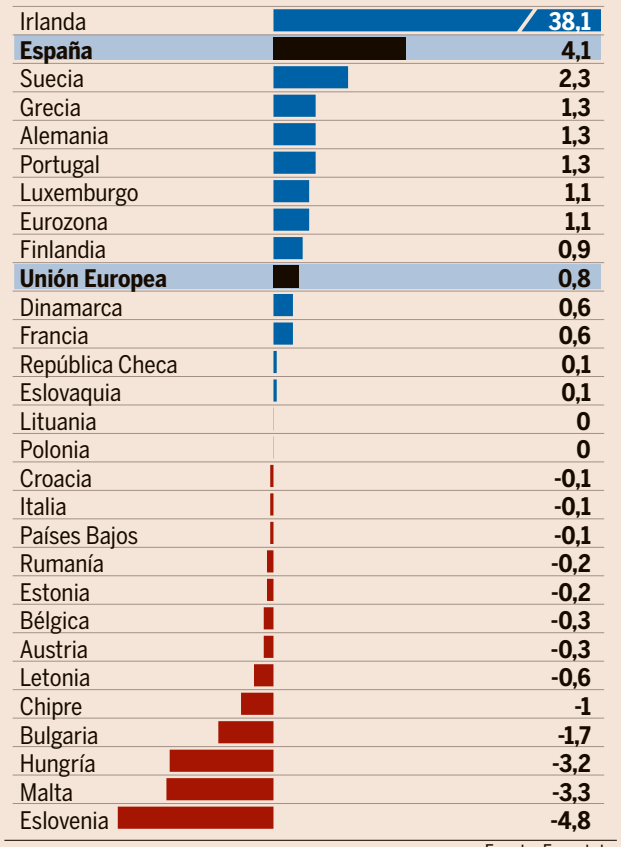
Con todo ello, el hecho de que los costes laborales no salariales (especialmente las cotizaciones sociales) se hayan disparado en España supone un cuádruple problema para la economía nacional. En primer lugar, el incremento de los costes laborales lastra la creación de empleo, lo que reduce el crecimiento de la economía española, a lo que se suma también la amenaza que supone en los próximos años el recargo de solidaridad para las bases de cotización más elevadas, el progresivo incremento del MEI y el acortamiento de la jornada laboral. En segundo lugar, el hecho de que una mayor presión fiscal infle los costes laborales hace que las empresas tengan que trasladar una mayor cifra a los precios de venta, haciendo que la espiral inflacionista se prolongue. En tercer lugar, este mayor sobrecoste reduce la competitividad de las empresas, tanto en lo que respecta a las exportaciones como en cuanto a la atracción y retención de talento. Y, finalmente, el incremento de la tributación sobre el empleo se *come* una parte del presupuesto de las empresas que podría haberse dirigido a los salarios, lo que reduce su poder adquisitivo y, con ello, el consumo privado.

Contención salarial

Por otro lado, los datos de Eurostat también muestran una fuerte contención salarial, ya que los sueldos y los costes laborales han crecido por debajo de los precios en buena parte de los países, algo necesario para frenar la espiral inflacionista. Así, si se miran únicamente los datos de los grandes países del euro, los costes laborales crecen un 5,2% en España (en este casi, 1,7 puntos por encima del IPC), seguida de Países Bajos (4,2%), Francia (2,8%) y Alemania (2,5%), mientras que Italia fue el único país en registrar un descenso (0,1%).

FUERTE DIVERGENCIA

Evolución anual de los costes laborales no salariales, descontando la evolución de los salarios, en el cuarto trimestre de 2023. En porcentaje.



Expansión — Fuente: Eurostat

Dimite el último gran negociador de la reforma fiscal internacional tras 10 años en la OCDE

I. Faes. Madrid

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) pierde a su último gran negociador de la reforma fiscal internacional sobre las multinacionales y el impuesto mínimo del 15%. David Bradbury, director adjunto del Centro de Política y Administración Tributaria de la OCDE, ha anunciado a través de un comunicado en la red social LinkedIn que abandonará la organización a finales de junio por motivos personales.

Bradbury, de nacionalidad australiana y exministro del país, ha desempeñado altos cargos en el departamento tributario en la OCDE desde hace casi 10 años. Se incorporó al organismo internacional en abril de 2014 como jefe de la División de Política y Estadísticas Fiscales, cargo que ocupó hasta el 31 de octubre de 2022. Jugó un papel clave en el trabajo de la OCDE para asegurar el arriesgado acuerdo fiscal internacional sobre los desafíos fiscales que surgen de la digitalización de la economía en octubre de 2021. Bradbury ha liderado el trabajo de la Secretaría sobre la evaluación del impacto económico de las reformas.

"Hoy he comunicado a mis colegas de la OCDE que he decidido dejar la organización y regresar a Australia. He tomado esta decisión con el corazón encogido, pero cuando se acercan los 10 años de servicio en la OCDE, consideraciones personales y familiares me han llevado a tomarla. Con nuestros cuatro hijos y nuestros padres viviendo en Sydney, mi mujer y yo queremos estar más cerca de nuestra familia", ha anunciado David Bradbury en su perfil de LinkedIn.

Hombre de confianza

El alto cargo formó parte del equipo que llevó a cabo el proyecto de la OCDE y el G20 sobre erosión de la base imponible y traslado de beneficios. Fue la cabeza visible del equipo interdireccional de la OCDE involucrado en el establecimiento y apoyo del Foro Inclusivo sobre Enfoques de Mitigación de Carbono. Antes de unirse a la OCDE, había sido abogado especializado en impuestos corporativos, miembro de la Cámara de Representantes del Parlamento australiano y ministro del Gobierno australiano. Como ministro, ocupó diversas carteras en áreas como política fiscal, política de competencia y asuntos del consumidor, política de inversión extranjera, gobernanza corporativa, educación financiera y regulación del sector sin fines de lucro.

David, BradBury, director adjunto tributario en la OCDE.