

Curiosidades sobre la cuña fiscal salarial

Podría ser interesante bajar un poco las contribuciones empresariales y subir las de los trabajadores para asemejarnos a otros países de la OCDE

ANÁLISIS

JOSÉ VILLAVERDE CASTRO

Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico. Universidad de Cantabria



Supongo que todos estaremos de acuerdo con que para que el denominado Estado del Bienestar sea digno de tal nombre debe contar con una financiación adecuada. Esta, como es bien sabido, procede de diversas fuentes, pero una de las más relevantes está, sin lugar a dudas, vinculada al comportamiento del mercado de trabajo, el cual, a su vez, depende en parte de los costes laborales. Pues bien, cuando hablamos de costes laborales es preciso distinguir, como mínimo, entre los costes para el empleador y los ingresos netos para el empleado.

Los costes para el empleador incluyen, cuando menos, dos rúbricas, el salario bruto pagado al trabajador y las contribuciones empresariales a la seguridad social; los ingresos netos para el empleado (su renta dis-

ponible) se conforman tras detracer de su salario bruto la parte que el Estado se lleva en concepto de impuesto sobre la renta más la contribución correspondiente a la seguridad social. Teniendo en cuenta todo esto, se entiende que la cuña fiscal sobre los salarios hace referencia a la diferencia existente entre los costes laborales totales para el empleador y el salario neto que el trabajador o empleado se lleva a su casa.

Recientemente, la OCDE ha hecho públicas sus estimaciones relativas a la cuña fiscal salarial de sus 38 países miembros, así como al tipo impositivo medio para un trabajador estándar. Y, como siempre, al examinar las mismas se aprecian algunos resultados que dan lugar a curiosidades interesantes.

La primera que suscita interés, que en sí misma sólo está

indirectamente vinculada con el tema abordado, es que la OCDE presta atención a tres situaciones distintas: la de un trabajador soltero, la de una pareja en la que sólo uno de los dos trabaja y que cuenta con dos hijos, y la de una pareja en la que trabajan los dos miembros y cuenta con dos hijos. Esto, indirectamente, nos dice algo acerca de la estructura familiar de nuestras sociedades.

La segunda cuestión llamativa, que ya va al fondo de la cuestión, es que las diferencias en la cuña fiscal media entre los tres

«El salario neto del trabajador (soltero) se aproxima más al salario bruto de lo que lo hace en otros países»

grupos mencionados se han mantenido muy estables a lo largo de todo este siglo. El trabajador soltero sin hijos es el que se ve sometido a una cuña fiscal más elevada, seguido de la pareja en la que trabajan los dos miembros; el grupo con la menor cuña fiscal es el que se refiere a parejas con un solo trabajador. Aunque este es un rasgo común a la mayoría de los países de la OCDE, no deja de sorprender que, en términos comparativos, no se bonifique más a una pareja en la que trabajan sus dos miembros que a una en la que sólo lo hace uno de ellos.

El tercer rasgo que sobresale es que, como norma, son los impuestos sobre la renta del trabajador y la contribución a la seguridad social del empresario los que conforman el grueso de la cuña fiscal, sea cual sea el grupo de análisis considerado.

Por último, y en relación con nuestro país, hay tres aspectos que merecen ser destacados. Por un lado, que la cuña fiscal es mayor aquí que en la media de la OCDE en los tres grupos objeto de análisis, con diferencias en contra particularmente elevadas en el caso de las parejas que cuentan con un solo trabajador. Por otro lado, que el peso de las contribuciones empresariales a la seguridad social en la cuña fiscal es, en todos los casos, mayor en nuestro país que en el conjunto de la OCDE. Y, finalmente, que el salario neto del trabajador (soltero) se aproxima más al salario bruto; la diferencia está en torno al 22% del salario bruto mientras que en la OCDE se sitúa en el 25% y en unos cuantos países sobrepasa el 30%. Además, hay que subrayar también que, mientras que el impuesto sobre la renta medio en España es similar al de la OCDE, la contribución a la seguridad social por parte del trabajador es en nuestro caso bastante más baja que en el conjunto de los países ricos.

A la luz de lo expuesto, y con referencia a nuestro caso concreto, cabe mencionar que no siendo tan distintos de la media de la OCDE, podría ser interesante bajar un poco las contribuciones empresariales y subir las de los trabajadores.

Multa de hasta 10.000 euros por trabajador a las empresas que incumplan el recorte de jornada

El Ministerio contempla una mejora proporcional del sueldo si los empleados a tiempo parcial mantienen las mismas horas de trabajo

E. P.

SANTANDER. El Ministerio de Trabajo y Economía Social quiere multar con hasta 10.000 euros por trabajador a las empresas que incumplan con el registro horario y la reducción de la jornada semanal máxima a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 horas en 2025, según consta en el borrador del anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo al que ha tenido acceso Europa Press. Esto supone un endurecimiento de las sanciones actuales en materia de jornada por dos vías: en primer lugar, porque se multará a las empresas por cada trabajador con el que se incumplan las normas y no de manera global, y en segundo, porque el



Una trabajadora ficha al término de su Jornada laboral. © M

importe de las multas, tipificadas como infracción grave de los empresarios, serán más cuantiosas, pasando de un máximo de 7.500 euros a 10.000 euros.

Así, de acuerdo con el borrador, la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias,

descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo se sancionarán, en su grado mínimo, con multas de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

En la legislación actual de la Ley sobre Infracciones y Sancio-

nes del Orden Social, conocida como LISOS, la cuantía de las multas por transgredir los límites legales del tiempo de trabajo se sancionan con 751 a 1.500 euros en su grado mínimo; con 1.501 a 3.750 euros en su grado medio, y con 3.751 a 7.500 euros en su grado máximo. Asimismo, Trabajo señala en el borrador, entregado ayer a los agentes sociales, que se considerará la comisión de una infracción por cada trabajador afectado.

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada únicamente se considerará la comisión de una infracción por cada trabajador afectado en los supuestos de ausencia de registro, así como en los de omisión de datos o inclusión de datos falsos o inexactos. El texto enviado este viernes a sindicatos y empresarios, que será debatido en una reunión con Trabajo este lunes, fija como objetivo principal la reducción de la jornada semanal (en promedio anual) de 40 a 38,5 horas durante 2024 y a 37,5 horas el 1 de enero de 2025.

Asimismo, el texto contempla que los trabajadores con jornada reducida tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los mismos efectos salariales que los previstos para los contratados a tiempo parcial

CTC y Pitma actualizan su colaboración en proyectos de innovación

D. M.

SANTANDER. El Centro Tecnológico CTC y el grupo Pitma han mantenido una reunión de trabajo en la que han puesto de manifiesto el interés común para desplegar proyectos innovadores de alto valor añadido para el tejido productivo. Asimismo, el encuentro contribuye a visibilizar el potencial de CTC como socio tecnológico de las empresas que aspiran a realizar cualquier tipo de proceso de transferencia tecnológica para mejorar su competitividad en el medio plazo. En la reunión han estado la directora general del CTC, Beatriz Sancristóbal, y el CEO del grupo Pitma, Álvaro Villa Miller.

Mediante su alianza con el Centro Tecnológico, en el que actualmente ocupa la vicepresidencia de su patronato, este grupo empresarial cántabro comparte estas experiencias para optimizar procesos y fomentar la colaboración entre equipos.