

COSTE SALARIAL Y RENTA DISPONIBLE DEL TRABAJADOR

Antonio Pérez Carrasco

Actuario de la Administración de la Seguridad Social

1. Introducción

¿Cuál es la razón de la fuerte caída del empleo que se da en nuestro país cada vez que se produce una situación de crisis como la actual? ¿Por qué incluso en procesos de crecimiento moderado de nuestra economía se mantiene esta tendencia a la destrucción de empleo?

Las causas de esta tremenda sensibilidad del empleo ante variaciones de la tasa de crecimiento seguramente son muchas, pero aquí nos centraremos en analizar la relación existente entre coste laboral y renta disponible del trabajador.

Para la empresa la contratación de un nuevo trabajador supone un coste, parte del cual va a constituir renta del trabajador.

Desde la perspectiva del trabajador y de la empresa, las cotizaciones sociales suponen una obligación, son la parte del salario que no se abona a dicho trabajador. Para el Estado en su conjunto suponen una fuente muy importante de ingresos, concretamente en el ejercicio del 2009, los ingresos previstos en el capítulo 1 de la clasificación económica por las Entidad Gestoras de la Seguridad Social y los Organismos Autónomos dependientes del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Servicio Público de Empleo Estatal y Fondo de Garantía de Salarial) alcanzan la cifra de 136.844 millones de euros.

Nos encontramos pues con unos ingresos consolidados, detraídos únicamente de las rentas salariales y destinados a cubrir objetivos cuya importancia nadie discute. Ningún gobierno se ha planteado su reforma ni siquiera de forma moderada. Por otro lado es inevitable que surja la pregunta: ¿no habrán alcanzado un volumen tal que pongan en peligro el crecimiento del mercado laboral, y por tanto constituyan un freno al crecimiento del mismo?

Antes de entrar en detalle en el desarrollo del modelo salarial que vamos a exponer en las próximas páginas, conviene que nos preguntemos el porqué de esta situación. El escenario actual es el

resultado de la evolución natural de dos hitos políticos con gran trascendencia en nuestro país:

En primer lugar los llamados *Pactos de la Moncloa*, acuerdos que en síntesis supusieron:

- a) Establecer las bases de cotización a la Seguridad Social sobre la base de los salarios reales.

- b) Establecimiento de un impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas donde, en sus comienzos y todavía aún hoy, el control fiscal de las rentas salariales es más elevado que el de otro tipo de rentas.

En segundo lugar, fruto de nuestra incorporación a Europa, la reforma de la imposición indirecta, con la introducción del Impuesto sobre el Valor Añadido como principal impuesto indirecto.

Sobre estos tres pilares, cotizaciones sociales, Impuesto sobre la Renta e Impuesto sobre el Valor Añadido, se ha basado la estructura de la recaudación en nuestro país en los últimos años. El

resto de las figuras impositivas han ido perdiendo sucesivamente importancia relativa, si bien en la imposición indirecta los impuestos sobre consumos específicos siguen manteniendo un nivel significativo. Antes de seguir veamos con un más de detalle como se configura eso que hemos denominado “tres pilares”. En el siguiente cuadro podemos observar la evolución desde el año 2000-2007 de los ingresos de las Administraciones Públicas según la información proporcionada por la Contabilidad Nacional:

Evolución de los ingresos de las Administraciones Públicas 2000-2007

año	imp. Indirectos	imp directos	cotizaciones sociales	impuestos + cotizaciones	total ingresos AA.PP.	imp. + cotiz. / total
2000	71.555	64.002	81.146	216.703	240.259	90,2%
2001	74.937	68.151	88.364	231.452	258.490	89,5%
2002	81.693	76.098	94.540	252.331	280.121	90,1%
2003	89.909	78.819	101.847	270.575	298.850	90,5%
2004	99.918	85.546	109.055	294.519	324.030	90,9%
2005	110.963	99.105	117.447	327.515	358.135	91,5%
2006	121.417	114.814	127.104	363.335	397.720	91,4%
2007	122.779	135.773	136.640	395.192	431.121	91,7%

Datos en millones de €

Fuente: Contabilidad Nacional

Como podemos apreciar el conjunto de los tres pilares suponen más del 90% de los ingresos totales de las Administraciones Públicas, con tendencia al alza. Con la aparición de la crisis económica actual, somos muchos los que pensamos en la necesidad de emprender profundas reformas en este modelo.

2. Modelo de renta disponible y coste salarial

El modelo que aquí proponemos trata de determinar la renta disponible del trabajador, es decir, el salario neto; por otro lado, esto supone un coste para la empresa. Dicho modelo está basado en las siguientes variables y condiciones:

- El salario bruto del trabajador (SB_t), y como caso particular el salario mínimo vigente en el año 2009 (624 €), importe al que nos referiremos en los párrafos siguientes.
- Tipos de cotización total con cargo al trabajador ($T_t = 6,35\%$) y con cargo a la empresa ($T_e = 31,90\%$). El tipo concreto aplicable a las contingencias profesionales, es del 2%. ⁽¹⁾.
- Una vez fijada la variable independiente SB_t (salario bruto del trabajador), surge inmediatamente la variable dependiente B_c (Base de cotización) mediante la expresión $B_c = 7/6 \times SB_t$. Si el salario bruto es de 624 €, la expresión B_c será igual a 728 €. ⁽²⁾
- Para el cálculo de la renta disponible del trabajador no se tienen en cuenta los efectos sobre el salario de la aplicación del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

- Para cuantificar, de forma correcta, la totalidad de los posibles costes empresariales, creemos que se ha de tener en cuenta la posible indemnización por despido improcedente. La cuantía de esta indemnización fijada, en 45 o 33 días por año de servicio prestado, con un límite temporal (ver notas explicativas en la hoja final del presente artículo). Por tanto la variable D_d (periodo de indemnización por despido improcedente en días) tendrá dos valores posibles $D_d = 45$ y $D_d = 33$ ⁽³⁾.

Con estas premisas la ecuación del salario neto (renta disponible para el trabajador), será:

- Con referencia a periodos mensuales:

$$SN_t = SB_t \cdot \left(1 - \frac{7}{6} \cdot T_t\right) \text{ 12 veces al año}$$

$$SN_t = SB_t \text{ 2 veces al año}$$

- Y en total del año:

$$\begin{aligned} SN_t &= 12 \cdot SB_t \cdot \left(1 - \frac{7}{6} \cdot T_t\right) + 2 \cdot SB_t = \\ &= 14 \cdot SB_t \cdot (1 - T_t) \end{aligned}$$

Aplicando estas expresiones al caso del salario mínimo vigente en 2009:

En 12 meses:	$SN_t = 577,77€$
En 2 pagas extraordinarias	$SN_t = 624,00€$
En el total del año	$SN_t = 8.181,26€$

Con estas premisas la ecuación del coste anual total para la empresa (CT_e) será:

$$CT_e = 14 \cdot SB_t \cdot (1 + T_e) + \frac{D_d}{30} \cdot SB_t$$

Aplicando estas expresiones al caso del salario mínimo vigente en 2009:

- En el caso de 45 días de indemnización $CT_e = 12.458,78 €$
- En el caso de 33 días de indemnización $CT_e = 12.209,18 €$

En resumen, para un salario mínimo, vigente en el año 2009, de 8.736 € de importe bruto anual, las aportaciones por cotizaciones sociales alcanzan la cifra de 3.341,52 €, cantidad esta que creemos difícilmente compatible con la creación de empleo.

3. Renta bruta y renta disponible

En esta parte del trabajo no pretendemos, dadas las limitaciones de tiempo y espacio, realizar un estudio completo, ni siquiera exhaustivo, de las conclusiones que pueden deducirse a la luz de los resultados del modelo. Nos centraremos en las que creemos son más evidentes:

En primer lugar podemos afirmar que entre la renta disponible del trabajador y el coste laboral que supone para la empresa existe una gran diferencia, ya que el trabajador recibe un porcentaje muy reducido del coste laboral total como renta disponible. No debemos olvidar que el coste salarial es el que en definitiva condiciona las decisiones de inversión y, por tanto, también la de creación de empleo. Por otro lado la demanda de los consumidores viene limitada por su renta disponible.

En segundo lugar, este porcentaje se mantiene constante para salarios inferiores al tope máximo de cotización a la Seguridad Social. Este porcentaje disminuye progresivamente en aquellos casos en que el salario es superior a este tope máximo. Actúa por lo tanto, como un impuesto proporcional y, a partir de la cuantía del tope máximo, como un impuesto regresivo. ¿Se imaginan que el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas tuviese la misma estructura?

En tercer lugar, las medidas para el fomento del empleo, medidas bien intencionadas pero cuyos resultados prácticos no lo

son tanto. El resultado de la creación de un mercado de trabajo dual lleva a nuestra economía a una situación sin salida a medio plazo y las consecuencias las vamos a pagar todos. Se puede establecer medidas de discriminación positiva, en favor de ciertos colectivos, pero sin los efectos negativos de las vigentes.

En cuarto lugar, las aportaciones fiscales de las cotizaciones sociales no terminan aquí porque, además de lo expuesto hasta ahora, las cotizaciones sociales a cargo de la empresa y del trabajador, en nuestro caso el 38,25% de la base de cotización, pasan a formar parte de la base imponible de otro impuesto, el Impuesto sobre el Valor Añadido. Si nos fijamos en el salario mínimo vigente en el año 2009 podemos apreciar como la base imponible del IVA se incrementa en 3.341,52 €/año (ingreso de trabajador y empresa a la Seguridad Social), base imponible que a un tipo general del 16% genera una recaudación fiscal de 534,64 € /año. El resultado: un impuesto pasa a formar parte de la base imponible de otro impuesto.

Hasta ahora nos hemos centrado en analizar las consecuencias de la normativa de cotización de la Seguridad Social y sus efectos sobre un caso particular, la cuantía del salario mínimo. La solidez recaudatoria de las cotizaciones sociales queda confirmada si acudimos a la información que proporciona la contabilidad nacional.

En el siguiente cuadro observaremos la evolución de los ingresos de las Administraciones Públicas por cotizaciones (ya

mostrado en el cuadro anterior), empleo equivalente y cotización media por empleo:

Evolución ingresos por cotizaciones sociales, empleo equivalente y cotización media por empleo equivalente

año	cotizaciones sociales (en millones de €)	empleo equivalente (en miles)	cot. media por empleo (en €)
2000	81.146	15.669,5	5.178,60
2001	88.364	16.175,5	5.462,83
2002	94.540	16.548,6	5.712,87
2003	101.847	16.948,7	6.009,13
2004	109.055	17.404,7	6.265,84
2005	117.447	17.970,1	6.535,69
2006	127.104	18.542,3	6.854,81
2007	136.640	19.071,8	7.164,50

Datos: Contabilidad Nacional. INE

En este cuadro podemos observar cómo la cotización media por empleo fue, en el ejercicio de 2007, de 7.164,50 €. De momento no haremos comentarios y simplemente apuntar que en aquel año la cotización de un salario mínimo en las condiciones que hemos expuesto, una cotización de empresa y trabajador como la vigente en 2009, aportaría unos ingresos de 3.055,56 € por cotizaciones.

A continuación pasamos a comentar el peso relativo de las cotizaciones sociales sobre la renta de los asalariados. La fuente de información sigue siendo la Contabilidad Nacional.

Evolución de los componentes de la remuneración por empleo entre cotizaciones sociales y resto de renta

año	Remuneración de los asalariados (en millones de €)	Empleo equivalente asalariado (en miles)	remuneración/empleo (en €)	cot. Media /empleo (en €)	resto renta salarial (en €)	% cotizaciones /remuneración por empleo
2000	312.176,0	15.669,5	19.922,52	5.178,60	14.743,93	26,0%
2001	334.707,0	16.175,5	20.692,22	5.462,83	15.229,39	26,4%
2002	355.261,0	16.548,6	21.467,74	5.712,87	15.754,87	26,6%
2003	378.561,0	16.948,7	22.335,70	6.009,13	16.326,56	26,9%
2004	401.102,0	17.404,7	23.045,61	6.265,84	16.779,78	27,2%
2005	430.832,0	17.970,1	23.974,94	6.535,69	17.439,25	27,3%
2006	463.938,0	18.542,3	25.020,52	6.854,81	18.165,71	27,4%
2007	496.796,0	19.071,8	26.048,72	7.164,50	18.884,22	27,5%

Fuente: Contabilidad Nacional. INE

En este cuadro, por razones de claridad, exponemos columnas ya comentadas con anterioridad. En concreto la de empleo equivalente asalariado y cotización media por empleo. La finalidad del mismo es constatar la creciente importancia de las cotizaciones sociales sobre la remuneración media por empleo, lo que pone de manifiesto que el crecimiento del empleo en España durante los últimos años se ha basado en empleo de bajos salarios.

4. Conclusiones

En definitiva, los tres pilares que nombramos en la introducción: impuestos directos, indirectos y cotizaciones sociales, configuran nuestro sistema recaudatorio. También dijimos que la decisión de establecer las bases de cotización a la Seguridad Social en base a los salarios reales permitió al Impuesto sobre la Renta de

las Personas Físicas un control eficaz sobre las rentas salariales desde el primer día.

Este control ha permitido que las cotizaciones sociales hayan asumido funciones que debían haber sido asumidas por otros impuestos. Pero este modelo está próximo a ser inviable por el envejecimiento progresivo de la población y el consiguiente aumento del gasto en pensiones.

El efecto del mayor control de las rentas salariales sobre los otros dos pilares, la imposición directa e indirecta, requeriría trabajos que se salen de los objetivos de este informe. Simplemente se ha nombrado el efecto que sobre la recaudación del IVA ejerce el pago de las cotizaciones sociales, al constituir el importe de las mismas parte de la base impositiva de dicho impuesto. Este fenómeno constituye un buen ejemplo de doble imposición que puede perjudicar la competitividad de nuestras empresas. Por limitaciones de espacio no analizaremos el peso que en la recaudación del IVA tienen los grandes recaudadores, es decir las compañías que prestan servicios de uso masivo: compañías de teléfono, agua y electricidad, cuya incidencia sobre las rentas bajas es muy importante.

Del efecto del “conocimiento de las rentas salariales” sobre la recaudación de los impuestos directos y más en concreto del impuesto sobre la renta de las personas físicas, no hemos hecho ningún comentario. Simplemente realizaremos unas apreciaciones a la vista de la información que aparece en el cuadro siguiente:

Estadísticas de impuestos	
Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF). Serie 1980-2005	
Principales resultados por concepto y periodo.	
Unidades: número de declaraciones. Resto en miles de euros	
AÑO	2.005
RENTAS REGULARES	..
Rendimiento neto reducido del trabajo (1)	291.006.337,00
Rendimiento neto reducido del capital inmobiliario (1)	7.011.258,00
Rendimiento neto reducido del capital mobiliario	12.879.583,00
Rendimiento neto de actividades económicas	28.605.775,00
Rentas imputadas	6.176.598,00
TOTAL RENTAS REGULARES	345.679.551,00
% DEL RENDIMIENTO NETO REDUCIDO DEL TRABAJO/TOTAL	84,2%
Fuente: BADESPE (Ministerio de Hacienda), con datos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT). Recogidos por INE.	

Esta información se refiere al ejercicio 2005, y en ella puede observarse como el rendimiento neto reducido de las rentas salariales supone más del 84% del total de las rentas declaradas.

La principal conclusión que podemos sacar es la siguiente: nuestro sistema de recaudación de cotizaciones por la totalidad, pero también la recaudación de los impuestos directos e indirectos, están basados en buena medida en las rentas salariales.

En esta situación podemos definir el mercado de trabajo español como un mercado de salarios bajos y costes empresariales altos, situación que no puede mantenerse y menos en el contexto de la crisis económica actual. La situación actual de crisis, caracterizada en buena medida por una caída de la demanda, es una consecuencia lógica de la estructura económica interna. Es imposible

que muchos perceptores de rentas salariales tengan capacidad de compra.

Por otro lado, las empresas ven incrementados sus costes, pues el sistema recaudatorio está basado en las rentas salariales, con lo que deben de hacer frente a las reclamaciones de los trabajadores de mayores salarios, es decir mayor inflación.

En este trabajo no se va a entrar en la polémica de aumentar o disminuir los impuestos, el problema no es éste; el problema es que hay que recaudar de otra forma. Conseguir otra estructura recaudatoria creemos que va a ser el gran reto de los próximos años y debería fundamentarse en los siguientes principios:

- Una reducción del peso de las cotizaciones sociales sobre los costes de las empresas. Esta disminución no puede en ningún momento poner en peligro el sistema de protección social de nuestro país, pues en ese caso las consecuencias para la economía serían catastróficas. No se trata de que las empresas dejen de abonar las cotizaciones sociales de la forma actual. No podemos poner en peligro un mecanismo de recaudación que funciona bien. Lo más razonable sería ligar estas cotizaciones con la recaudación efectiva de los otros impuestos.

- La intercomunicación entre Administraciones debe ser el principio básico, no la excepción. Los reinos de taifas deben desaparecer en el seno de la propia Administración con facultades de recaudación. Esta intercomunicación sería buena, no solo desde el

punto de vista de una mayor eficacia en la recaudación de los impuestos, sino que además debería extenderse a otras facetas del Estado, como la política de compras públicas. El criterio de “*tratar mejor al que mejor me trate*”, generando recursos no solo a su organización empresarial sino al sector público en particular debería ser un componente importante a la hora de decidir la política de compras en el sector público.

Notas

(1) Los tipos de cotización aplicable son los vigentes en el año 2009

Cotización por:	A cargo empresa	A cargo trabajador	total
Contingencias comunes	23,60%	4,70%	28,30
Contingencias profesionales	2,00%		2,00%
Desempleo	5,50%	1,55%	7,05%
Fondo de Garantía Salarial	0,2%		0,2%
Formación profesional	0,6%	0,1%	0,7%
Total	31,90%	6,35%	38,25%

La cotización aplicable a las contingencias profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es variable en función del riesgo que entrañe la profesión del trabajador. En este caso hemos elegido un tipo no muy alto, el 2%.

(2) Este resultado 728, es precisamente $\frac{7}{6}$ del importe del salario mínimo vigente. Estos 728€ son tomados como base de cotización mensual para este año, por no conocerse a la fecha de realización de este trabajo las bases de cotización para el año 2009. De cualquier forma el resultado definitivo, no variará mucho respecto del aquí apuntado.

(3) Esta indemnización constituye un coste oculto para las empresas, que no provisionan, ni pueden provisionar, por no facilitarlos la norma fiscal. El principio contable de funcionamiento continuado exigiría su provisión; así, por ejemplo, dos empresas con idéntica valoración contable pueden tener un valor muy diferente en función de los compromisos ocultos no contabilizados que tengan y éste es un caso de compromiso con sus trabajadores. Esta indemnización no es, al contrario que la cotización a la Seguridad Social, un suceso cierto, puede no producirse el despido y por lo tanto no ha lugar a la posible indemnización. También puede producirse el despido y ser improcedente, o producirse procedente y no llegar a tener que indemnizar.

La cotización al Fondo de Garantía Salarial no cubre este riesgo, como erróneamente se supone, sino la posibilidad de que la empresa afectada no pueda hacer frente al pago de estas indemnizaciones; su misión no es la de actuar como asegurador sino como reasegurador.