



# **Cotizaciones sociales. Comparativa internacional i aumentos al 2014**

Febrero 2014

## 1. Introducción

Las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social son un elemento relevante dentro la estructura de costes de las empresas ya que tienen un peso importante dentro de los costes totales de personal. Recientemente, el gobierno central ha tomado medidas que harán crecer la importancia de esta partida: se ha eliminado la exención de diversas remuneraciones en especie<sup>1</sup> y se han incrementado las bases de cotización para trabajadores, tanto asalariados como autónomos<sup>2</sup>. Estas medidas se añaden a otras que en los últimos tiempos han encarecido los costes laborales de las empresas (sobre conceptos no salariales como la eliminación de bonificaciones<sup>3</sup> o la cobertura del FOGASA para los despidos objetivos en empresas de menos de 25 trabajadores<sup>4</sup>). Todo esto son medidas contrarias al compromiso asumido por el gobierno del Estado de reducir las cotizaciones obligatorias<sup>5</sup>, con la circunstancia adicional que han estado aprobadas sin información ni consenso con los agentes sociales.

Por este motivo, PIMEC presenta este INFORME PIMEC con dos objetivos:

- 1) Comparar las cotizaciones a la Seguridad Social internacionalmente ya que se trata de un coste añadido al coste salarial que tiene una incidencia directa sobre la competitividad, y
- 2) Estimar la incidencia sobre las pymes de los últimos cambios legislativos indicados en materia de cotizaciones.

## 2. Comparativa internacional

España se encuentra entre los países con unos tipos de cotización más altos a la Seguridad Social a cargo de las empresas. Con un 29,9%, es el 7º país de la OCDE (gráfico 1).

---

<sup>1</sup> Real decreto ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la ocupabilidad de los trabajadores.

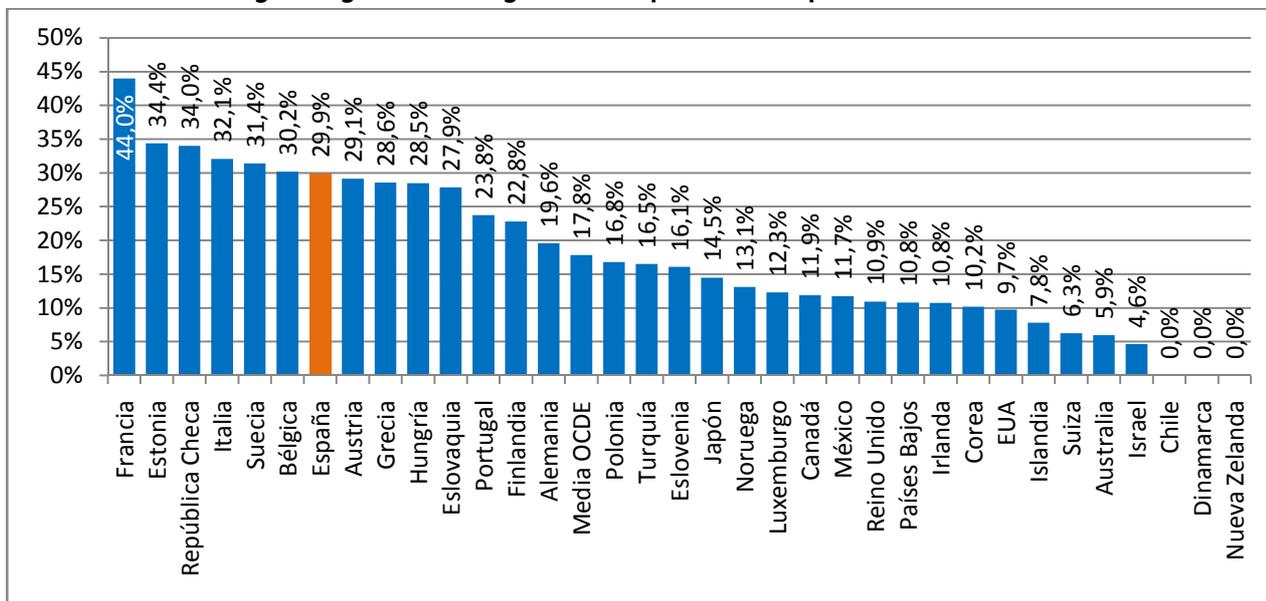
<sup>2</sup> Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (Título VIII. Cotizaciones sociales).

<sup>3</sup> Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad.

<sup>4</sup> Disposición Final Quina de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

<sup>5</sup> Vean por ejemplo la exposición de motivos del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio.

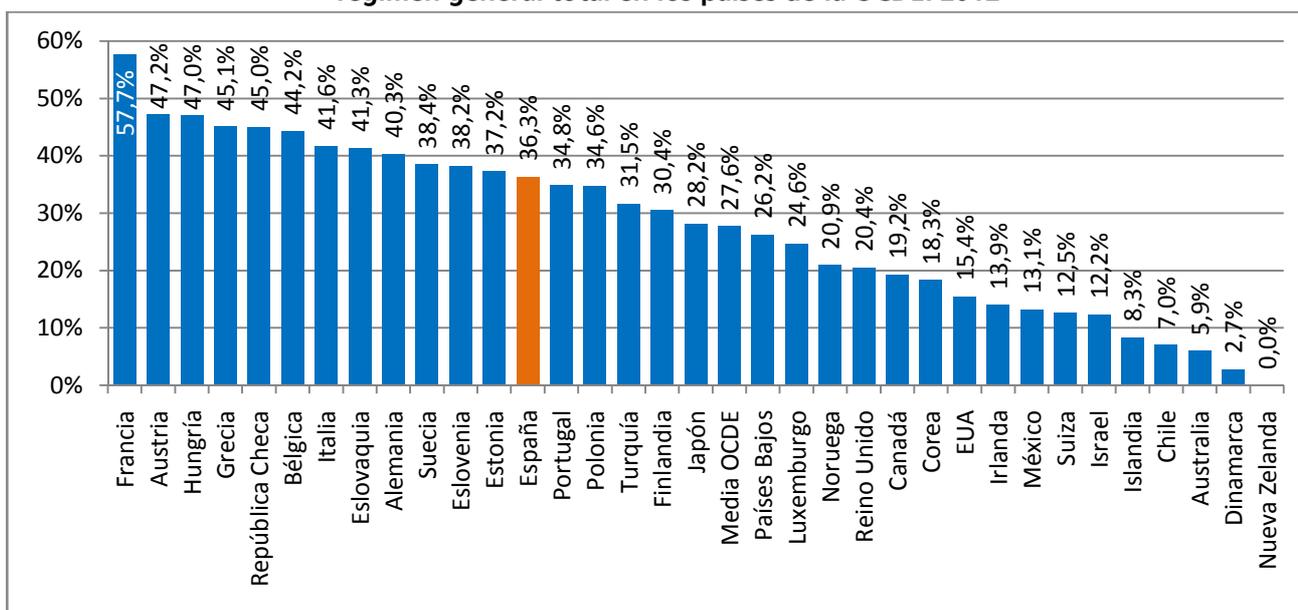
**Gráfico 1. Tipo legal de las cotizaciones a la Seguridad Social para trabajadores en régimen general a cargo de la empresa en los países de la OCDE. 2012**



Fuente: elaboración propia a partir de la OCDE.

Si a las cotizaciones a cargo de las empresas añadimos las que van a cargo de los trabajadores, España mejora la posición relativa entre países avanzados pero sigue por encima de la media de la OCDE (gráfico 2). Esta mejora relativa se debe al hecho que el tipo que pagan los trabajadores en España es bajo en comparación con el resto de países.

**Gráfico 2. Tipo legal de las cotizaciones a la Seguridad Social para trabajadores en régimen general total en los países de la OCDE. 2012**



Fuente: Elaboración propia a partir de la OCDE.

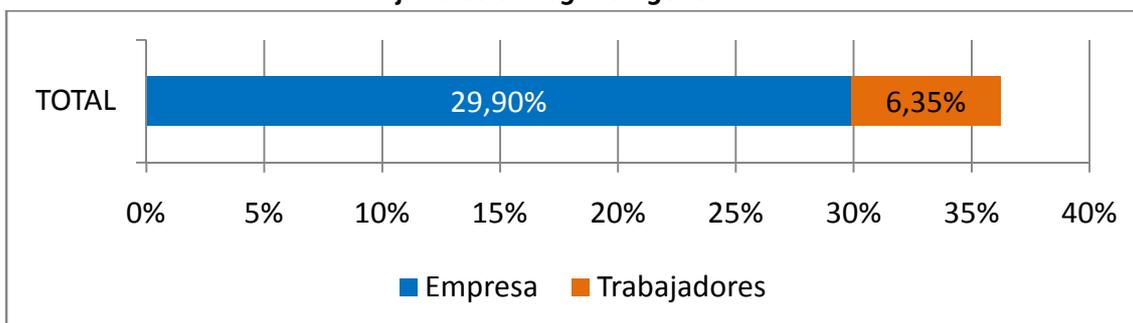
Debemos tener en cuenta que los tipos impositivos están directamente relacionados con la forma como se financia el gasto social, con las proporciones en que descansan las cotizaciones sociales (una especie de impuesto sobre el trabajo) o bien a través de los presupuestos del Estado (con impuestos generales). En los países con cotizaciones bajas encontramos una contribución del Estado superior. Incluso dentro de un mismo Estado, como en el caso español, pueden variar los pesos relativos de cotizaciones sociales y aportaciones vía presupuestos en la financiación de los gastos, en función de las circunstancias de la economía.<sup>6</sup>

Además, en el caso español, en las cotizaciones sociales no se incluyen las contingencias profesionales, mientras que algunos países no distinguen esta cobertura del resto de conceptos (contingencias comunes, paro, formación profesional...), de modo que la comparativa se tiene que hacer con cautela. De otro lado, los tipos en el caso español se aplican sobre unas bases de cotización que tienen un máximo de 43.164€; mientras que otros países tienen topes diferentes o no los tienen. Igualmente, las retribuciones sujetas a cotizaciones no son las mismas.

### 3. Régimen general: cotizaciones y evolución reciente

Las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social en España suman un 36,6% para los trabajadores en régimen general, repartido en el 29,9% a cargo de la empresa indicado antes, y un 6,35% a cargo del trabajador (gráfico 3).

**Gráfico 3. Tipo legal de las cotizaciones a la Seguridad Social según contribuyente para trabajadores en régimen general. 2014**



Fuente: Seguridad Social.

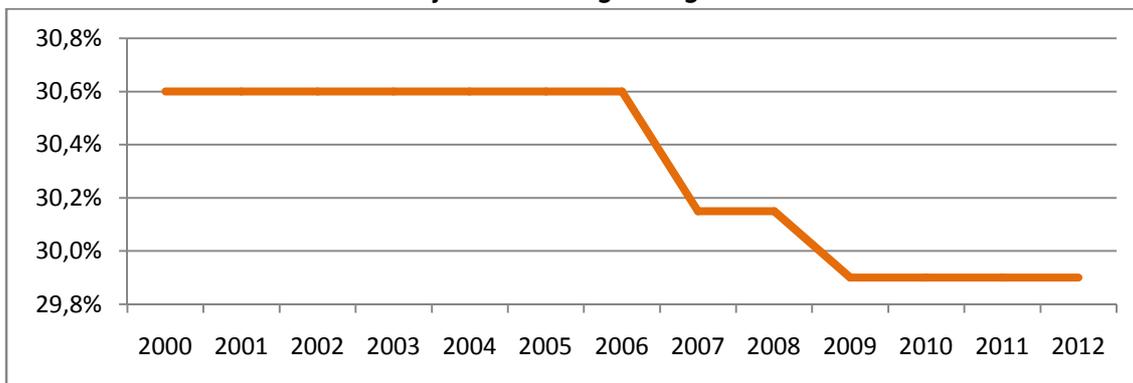
<sup>6</sup> En España, en 2009, los ingresos en los Presupuestos Generales del Estado en concepto de cotizaciones sociales para cubrir las prestaciones de paro sumaban 21.708 millones de euros. Dado que el gasto en transferencias para desocupación se cifraban en 19.292 millones, se produjo superávit. En cambio, en 2013, después de una caída de las cotizaciones y un incremento de personas paradas, los ingresos se cifraban en 17.667 millones mientras que el gasto sumaba 26.696 millones. Por lo tanto, ese año, una tercera parte del gasto por desocupación se financió a través de los presupuestos generales.

En 2014 no hay cambios respecto a 2013 en estos tipos. Tampoco se altera la composición de estos totales para los diferentes conceptos que financian: contingencias comunes (28,3%, con el 23,6% a cargo de la empresa), paro (7,05%, con el 5,5% a cargo de la empresa), FOGASA (0,2% íntegramente a cargo de la empresa) y formación profesional (0,7%, con el 0,6% a cargo de la empresa).

El coste para las empresas no se limita a estos tipos generales. Se debe añadir un tipo variable en función de la profesión del trabajador. Se trata de las contingencias profesionales, que oscilan entre un 1% y un 7%, en función del CNAE. Estas contingencias solo las paga la empresa.

El actual tipo del 29,9% para los trabajadores en régimen general se aplica desde 2009, año en que se produjo una reducción de 0,25 puntos porcentuales después de que en 2007 hubiese una reducción de 0,45 puntos porcentuales (gráfico 4).

**Gráfico 4. Evolución del tipo legal de las cotizaciones a la Seguridad Social para trabajadores en régimen general**



Fuente: Elaboración propia a partir de la OCDE.

Las reducciones de los tipos legales, sin embargo, no se han correspondido con una reducción de los tipos que efectivamente han soportado las empresas y trabajadores, por dos motivos:

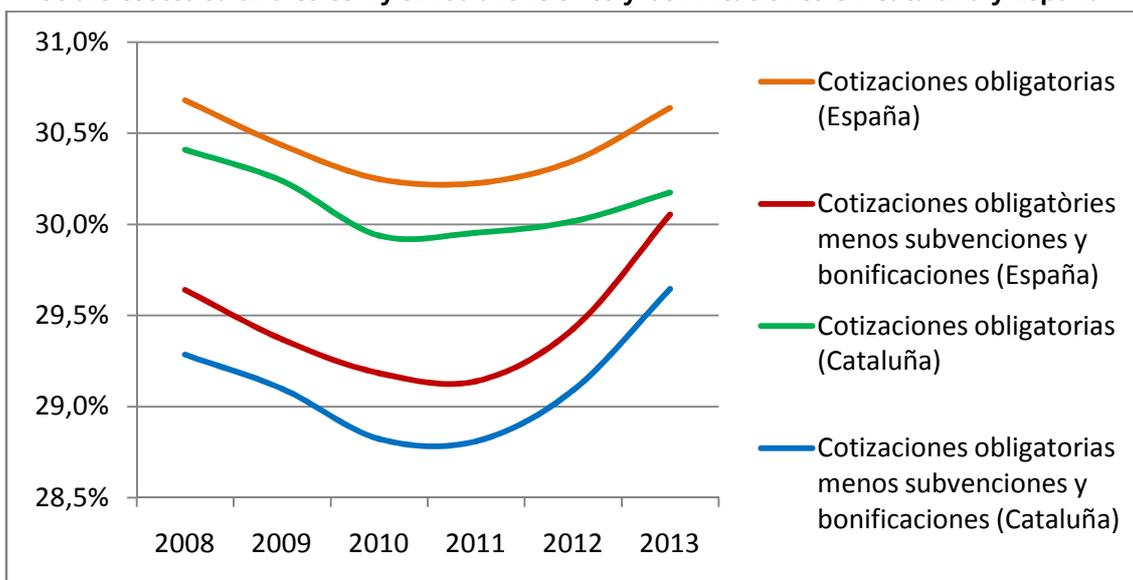
- Se han ido reduciendo bonificaciones, y
- Se han incrementado las bases de cotización.

Como consecuencia, se ha producido un aumento de los **tipos efectivos** y, por lo tanto, de la incidencia de las cotizaciones a la Seguridad Social sobre los costes de las empresas. Esto lo podemos comprobar si en lugar de observar los tipos fijados legalmente, analizamos los datos empíricos recogidos en la Encuesta de costes laborales que el INE presenta trimestralmente.

Como se puede observar en el gráfico 5, entre 2008 i 2013<sup>7</sup> el gasto por cotizaciones sociales como porcentaje del gasto salarial se ha mantenido bastante estable, tanto en el conjunto del Estado como en Cataluña, dónde, por ciento, son un poco inferiores (en naranja y verde, respectivamente, en el gráfico). Los menores tipos legales en Cataluña no se deben a diferencias normativas ya que los tipos legales están fijados a nivel estatal, sino que pueden ser debidos a unos salarios mayores o, eventualmente, a la posibilidad que se utilicen más a menudo retribuciones exentas.

Si a las cotizaciones anteriores les descontamos las subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social, obtenemos el tipo efectivo. Estos tipos se redujeron entre 2008 y 2011, pero desde entonces no ha dejado de crecer. Así pues, a pesar de las reducciones en los tipos legales, los tipos efectivos en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social se han incrementado, concretamente desde 2011 en 0,9 puntos porcentuales en España (en rojo) y en 0,8 puntos porcentuales en Cataluña (en azul). Como vemos en el gráfico 5, el incremento iniciado en 2012 se acelera en 2013. Y con las medidas que entran en vigor en 2014 se prevé que este aumento sea superior.

**Gráfico 5. Tipo efectivo de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa sobre costes salariales con y sin subvenciones y bonificaciones en Cataluña y España**



Nota: datos desestacionalizados.

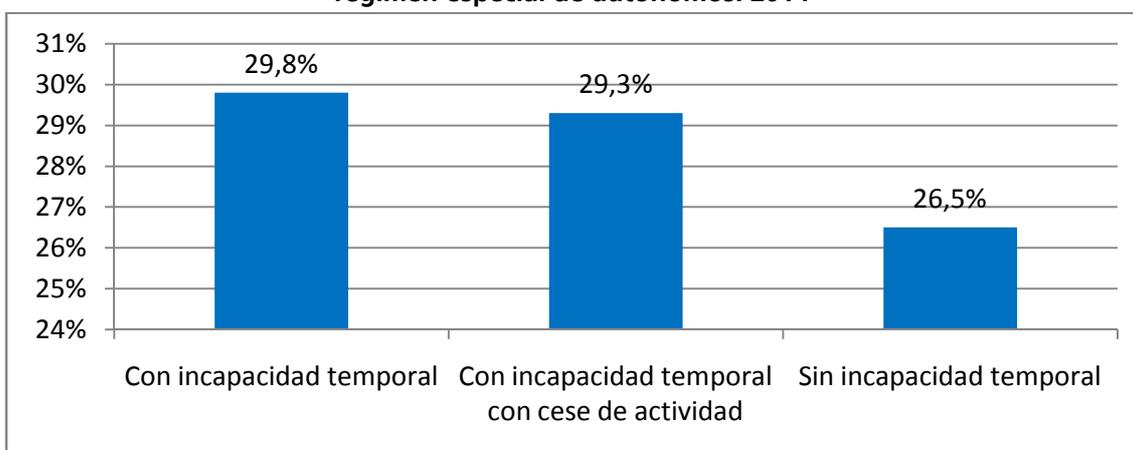
Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

<sup>7</sup> El último dato disponible de la encuesta de costos laborales corresponde al tercer trimestre de 2013.

#### 4. Régimen especial de autónomos: cotizaciones y evolución reciente

Si analizamos los trabajadores autónomos, el tipo legal tampoco se ha modificado respecto 2013, que se mantiene en el 29,8% en el caso de cotizar por cobertura de incapacidad temporal (29,3% con cese de actividad) y en el 26,5% sin incapacidad temporal.

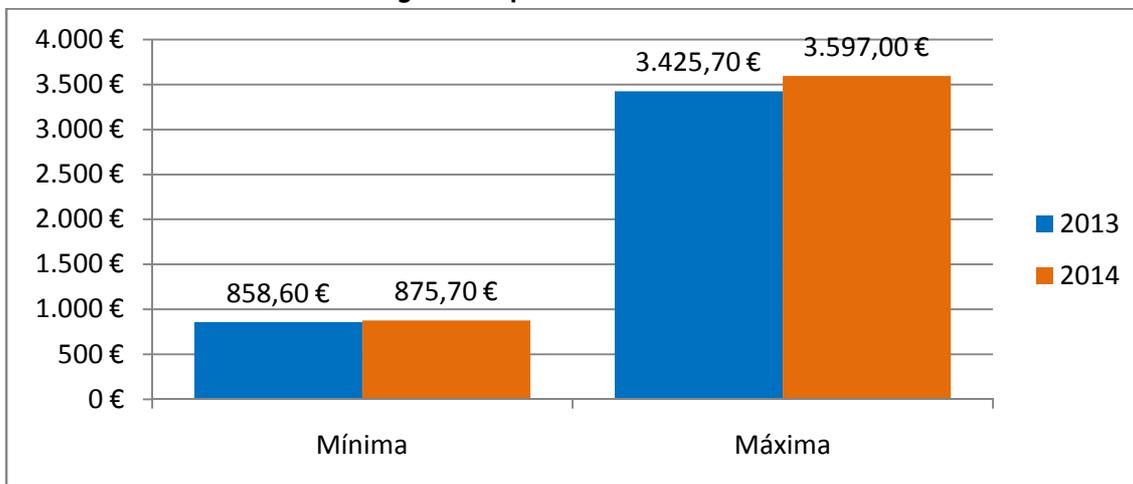
**Gráfico 6. Tipo legal de las cotizaciones a la Seguridad Social para trabajadores en régimen especial de autónomos. 2014**



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social.

Estos tipos tienen la peculiaridad que se aplican sobre una base que elige el propio trabajador dentro de unos márgenes. Las bases de cotización mínima y máxima han sufrido una variación con las últimas modificaciones legislativas, y se ha incrementado la carga para los que desean cotizar el mínimo posible (actualmente 875,70€ mensuales de base), así como para los trabajadores que cotizan el máximo permitido (3.597€ mensuales de base). Estos incrementos han estado del 2,0% en el caso de la base mínima y del 5,9% en el de la máxima.

**Gráfico 7. Bases mínima i máxima de cotización a la Seguridad Social para trabajadores en régimen especial de autónomos**



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social i Ley 22/2013.

## 5. Las retribuciones en especie como base para las cotizaciones a la Seguridad Social

Aunque en 2014 los tipos no se han modificado, lo cierto es que el gasto en cotizaciones a la Seguridad Social se incrementará, básicamente por dos motivos:

- 1) por el alza de los topes en la base de cotización tanto de trabajadores por cuenta propia como asalariados, y
- 2) por la inclusión de retribuciones que hasta ahora estaban exentas, totalmente o parcialmente, de las retribuciones a asalariados.

Además, debería añadirse el incremento resultante de la eliminación de bonificaciones que se aplica desde el año pasado.

A partir del Real Decreto Ley 16/2013, de 21 de diciembre, las retribuciones en especie tendrán el mismo tratamiento que las retribuciones monetarias en cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social, con algunas excepciones.

El incremento de gasto que significarán dependerá de la importancia de estas retribuciones para cada trabajador; afectará, esto sí, todos los trabajadores que obtengan algún tipo de retribución hasta ahora exenta y los que no lleguen a la base máxima de cotización.

Para ilustrar como el RDL 16/2013 puede afectar a las empresas hemos previsto cuatro supuestos con diferentes niveles salariales y peso de las retribuciones en especie que hasta ahora quedaban exentas. Las retribuciones que hemos considerado son, en primer lugar, el plus por

transporte, que hasta ahora estaba exento hasta el 20% del IMPREM, lo que suponía 106,5€ mensuales, y que pasa a formar parte íntegramente de la base de cotización. En segundo lugar, las aportaciones de la empresa a planes de pensiones y seguros. Finalmente también se considera una de las retribuciones más utilizadas los cheques comedor, que hasta ahora estaban exentos hasta un importe de 9€ diarios. En nuestros supuestos consideramos que cada trabajador dispone mensualmente de 20 cheques (180€).<sup>8</sup>

Se prevén cuatro supuestos de nivel salarial y retribuciones en especie, que figuran en la tabla 1. Los casos son:

- A, un trabajador con salario bruto anual de 14.000€ i retribuciones en especie de 180€ al mes
- B, un trabajador con salario bruto anual de 22.400€ y retribuciones en especie de 336€ al mes
- C, un trabajador con salario anual de 28.000€ y retribuciones en especie de 401€ al mes
- D, un trabajador con salario bruto anual de 49.000€ y retribuciones en especie de 401€ al mes.

**Tabla 1. Supuestos de retribución monetaria y en especie para el cálculo del impacto del RDL 16/2013**

Supuesto	Salario bruto/año	Retribuciones en especie mensuales			
		Plus transporte	Pla de pensiones	Cheques comedor	Seguros
<b>A</b>	14.000 €	0 €	0 €	180 €	0 €
<b>B</b>	22.400 €	106 €	50 €	180 €	0 €
<b>C</b>	28.000 €	106 €	100 €	180 €	15 €
<b>D</b>	49.000 €	106 €	100 €	180 €	15 €

Fuente: Elaboración propia de PIMEC.

Comparando el coste por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa antes de la reforma (2013) y después (2014), y manteniendo constantes las retribuciones realizadas, los resultados son los que figuran en la tabla 2.

- A. Para el trabajador A, con una retribución monetaria de 14.000€ anuales y únicamente cheques comedor (20 cheques de 9€ diarios), se produce un incremento de coste de 59€ (15,4%) en las cotizaciones.

<sup>8</sup> El incremento de coste también lo tendrán los trabajadores en la parte de las cotizaciones que les corresponde, de modo que, en la práctica, experimentarían una reducción de su salario neto.

Esto implica un incremento de los costes laborales (salario bruto + Seguridad Social) del 3,8%.

- B. Para el trabajador B, con un salario de 22.400€ anuales, plus de transporte hasta ahora exento, aportaciones al plan de pensiones de 50€ mensuales y cheques comedor, el aumento de coste a la Seguridad Social es de 111€ al mes (18,0%). El total de costes laborales aumentan un 4,5%.
- C. Para el trabajador C, con un salario de 28.000€ anuales, plus de transporte, aportaciones al plan de pensiones de 100€, cheques comedor y un seguro con una prima mensual de 50€, el coste a la Seguridad Social se incrementa en 132€ mensuales (17,2%). Esto supone un aumento del 4,3% en los costes laborales.
- D. Para el trabajador D, con una base de cotización superior a 43.164€ anuales, no hay afectación debida a la inclusión de las retribuciones en especie, porque ya se encuentra por encima de la base máxima. Pero esto no significa que el coste no se incremente, ya que las bases máximas de cotización han aumentado un 5%, de forma que cada trabajador que supere esta base tiene un incremento de 56€ (5,0%) en el coste de la Seguridad Social. El incremento de la base máxima implica, en este caso, un aumento de los costes laborales de un 1,1%.

Tabla 2. Impacto del RDL 16/2013 sobre los 4 supuestos considerados

	Seguridad Social a cargo de la empresa		Incremento de la Seguridad Social 2013-2014		Incremento de los costos laborales
	2013	2014	€/mes	%	%
<b>A</b>	384 €	443 €	59 €	15,4%	3,8%
<b>B</b>	614 €	725 €	111 €	18,0%	4,5%
<b>C</b>	768 €	900 €	132 €	17,2%	4,3%
<b>D</b>	1.127 €	1.183 €	56 €	5,0%	1,1%

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Ocupación.

## 6. Resumen

Los tipos de cotización a la Seguridad Social (36,3%) en España son de los más altos entre los países desarrollados, casi 9 puntos porcentuales por encima de la media de la OCDE contando lo que corresponde a empresas y trabajadores. Además, las cotizaciones a cargo de la empresa (29,9%) son 12 puntos porcentuales más altos que la media de la OCDE (los tipos que pagan las empresas por contingencias profesionales no se incluyen en esta comparativa).

A pesar de que los tipos legales de las cotizaciones a la Seguridad Social se han reducido ligeramente en los últimos años, el gasto efectivo no ha seguido esta evolución porque se han reducido al mismo tiempo bonificaciones y subvenciones. De este modo, el gasto por cotizaciones sociales ha aumentado desde 2011 y aun aumentará más con las medidas anunciadas que han entrado en vigor recientemente.

La inclusión de retribuciones en especie en la base de cotización hasta ahora exentas, provocará un aumento del gasto en cotizaciones a la Seguridad Social para todos aquellos trabajadores que reciben una parte de la retribución por esta vía. Además, se ha incrementado la base de cotización máxima, de modo que incluso aquellos trabajadores que no recibían retribuciones en especie pero que se encuentran por encima de la máxima verán aumentada su cotización.

Determinar cual será el aumento del gasto para las empresas o la reducción del salario neto para los trabajadores es complejo porque dependerá en cada caso del salario total y del peso de las retribuciones hasta ahora exentas dentro de la retribución total. Esto es, el impacto sobre cada trabajador será diferente. El incremento será mayor cuanto más peso tengan las retribuciones hasta ahora exentas sobre el total hasta llegar a la base de cotización máxima.

Para dar pistas sobre que incrementos pueden implicar estas modificaciones en diferentes tipos de retribución, en este informe se incluyen cuatro ejemplos:

- A. Para un trabajador con salario de 14.000€ anuales y 180€ mensuales de retribución en especie, el aumento de los costes laborales es de 3,8%.
- B. Para un trabajador con un salario de 22.400€ anuales y 336€ mensuales de retribución en especie, el aumento es del 4,5%.
- C. Para un trabajador con un salario de 28.000€ y 401 mensuales de retribución en especie, el aumento de costes laborales es del 4,3%.
- D. Para un trabajador con un salario de 49.000€ anuales, que supera pues la base de cotización máxima, el aumento es del 1,1%.

Además, todos estos incrementos en los costes laborales por parte de las empresas van acompañados de una reducción del salario neto de los trabajadores, en la parte que afecta su cotización a la Seguridad Social, de



modo que se trata de una medida probablemente problemática ante las negociaciones colectivas futuras.

Los aumentos se contradicen con las reiteradas promesas efectuadas por el actual gobierno del Estado en el sentido que se reducirían los tipos de las cotizaciones sociales en 2013 y 2014 (ver por ejemplo el RDL 20/2012). Ni tan siquiera los aumentos de los tipos del IVA en 2010 y 2012 han supuesto alguna reducción de cotizaciones sociales, tal y como habían recomendado los expertos, de cara a mejorar la competitividad empresarial.