
La cuña fiscal del trabajo: noción y cálculo

José M. Domínguez Martínez

Resumen: En esta nota se expone el concepto de cuña fiscal del trabajo, que expresa la divergencia existente entre el coste empresarial total de la contratación de un empleado y la retribución neta percibida por éste. Se trata de una variable esencial que refleja la diferencia existente entre los precios de referencia de la demanda y la oferta en el mercado de trabajo. Adicionalmente, se comenta la magnitud de la cuña fiscal en el caso español.

Palabras clave: Cuña fiscal; trabajo; impuesto sobre la renta; cotizaciones sociales.

Códigos JEL: H24; H31; J22; J23; J32.

El IRPF y las cotizaciones sociales son las figuras en las que pivota la tributación de las rentas del trabajo. En las estadísticas internacionales que se ocupan de la fiscalidad del trabajo suelen computarse no sólo las cotizaciones que recaen sobre el empleado sino también las que van a cargo del empresario (OCDE, 2013). Este criterio podría resultar un tanto sorprendente, ya que parece chocar con la creencia popular que concede una gran importancia al hecho de que las cotizaciones sean pagadas por una u otra parte. Sin embargo, la teoría económica indica que si se aplica un impuesto en un mercado, ya sea de un bien o de un factor, es indiferente que recaiga formalmente sobre el demandante o sobre el oferente. Lo que determina quién soporta la carga tributaria en la práctica es la mayor o menor reacción de cada uno al precio de referencia en el mercado: mientras más sensible sea la demanda de trabajo a la retribución, menor será la carga soportada por el empleador, y viceversa.

España es uno de los países donde mayor es el peso relativo de las cotizaciones sociales a cargo del empresario en comparación con las que pagan los trabajadores. Si nos atenemos a la mencionada conclusión, ese reparto no tiene demasiada trascendencia. Lo importante es la carga total sobre la renta del trabajo y, en caso de una variación de dicha carga, cómo se vería afectado el salario. Así, por ejemplo, si aumentaran las cotizaciones sociales empresariales, ¿podrían los empresarios resarcirse, total o parcialmente, a través de menores retribuciones salariales? (Domínguez, 2013a).

No acaban ahí los problemas conceptuales relativos a las cotizaciones sociales. En las estadísticas internacionales se asimilan a los impuestos y, de hecho, se incluyen para el cálculo de la presión fiscal. Sin embargo, no cumplen una de sus características básicas, la ausencia de contraprestación. Aun cuando

no exista una relación financiera exacta, las cotizaciones generan un derecho a la percepción de prestaciones sociales, rasgo del que no siempre se tiene plena conciencia en el momento del pago, sin perjuicio del grado de riesgo que pueda atribuirse a un sistema de pensiones sujeto a reformas recurrentes. ¿En qué medida consideran los trabajadores que las cotizaciones sociales pagadas por sus empleadores constituyen una especie de salario diferido?

Dejando a un lado las disquisiciones teóricas, la realidad indica que la carga fiscal total correspondiente a un empleado con un salario medio, soltero y sin hijos, ascendía en España en 2012 a un 17,53% y un 6,35% en concepto de IRPF y de cotizaciones sociales, respectivamente; adicionalmente, las cotizaciones sociales empresariales se elevaban a un 29,90% (OCDE, 2013). En total, un 53,78%, sin considerar los efectos de su condición de gasto deducible en la imposición sobre la renta personal y societaria.

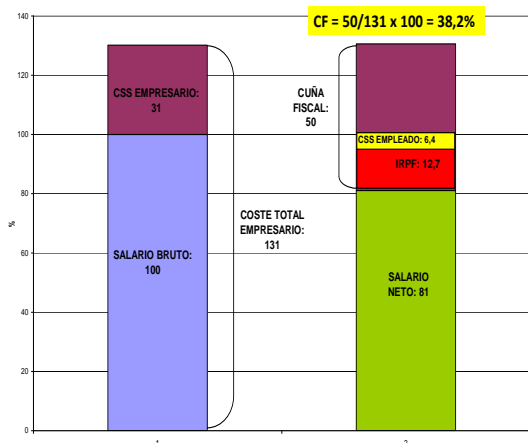
A pesar de todos los matices que queramos, y debamos, introducir, la existencia de impuestos y cotizaciones sociales tiene un efecto inmediato ineludible: origina que existan precios diferentes para los demandantes y los oferentes de trabajo. Para los empleadores, el precio relevante es el coste laboral total (retribución salarial bruta más las cotizaciones sociales a su cargo); para los empleados, la retribución salarial neta percibida (salario bruto menos el IRPF y las cotizaciones sociales correspondientes) (Domínguez, 2013b).

En este contexto, un concepto básico asociado a este mercado es el de cuña fiscal del trabajo (CFT), que se define como la diferencia entre el coste total para el empleador de emplear a un asalariado y la retribución neta percibida por el empleado, expresada

como porcentaje del referido coste total para el empleador¹. Cuanto mayor sea esa diferencia, más difícil será, en principio, alcanzar un equilibrio en el mercado de trabajo.

En el gráfico 1 se recoge un ejemplo ilustrativo del mencionado concepto. En el caso planteado, la cuña fiscal se sitúa en el 38%, lo que significa que cerca de un 40% de los costes del empleador por contratar a un empleado corresponden a las cotizaciones sociales y al IRPF, por lo que no se ven reflejados directamente en la retribución del empleado². En definitiva, en el mercado considerado se da una apreciable divergencia entre el precio afrontado por el demandante de trabajo y el obtenido por el oferente.

Gráfico 1: Cuña fiscal del trabajo: ejemplo



Por otro lado, los datos del año 2012 arrojan el siguiente cuadro en relación con el caso seleccionado para España, antes mencionado: el salario anual bruto era de 25.558 euros; el coste laboral para el empleador, de 33.200 euros; de este total llegaba al empleado un salario neto de 19.455 euros. La cuantía de la cuña fiscal era, pues, de 13.745 euros. Este indicador significa que, del coste total incurrido por el empresario, un 41,4% no llega al empleado sino que va a las arcas públicas (sin perder de vista la matización antes expresada respecto al carácter de las cotizaciones a la Seguridad Social). Se trata, sin duda, de una brecha considerable, que, además, se ha ampliado en 2,8 puntos desde el año 2000. España se coloca así en el puesto 12º entre los 34 países integrantes de la OCDE, dentro de un ranking encabezado por Bélgica, Francia y Alemania, con cuñas fiscales iguales o superiores al 50%. En el otro extremo, Chile, Nueva Zelanda, México e Israel se sitúan por debajo del 20%, en tanto que Estados Unidos, Canadá, Japón y Reino Unido se ubican en el entorno del 30% (OCDE, 2013).

Referencias bibliográficas

DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ. J. M. (2013a): «La importancia de la cuña fiscal del trabajo», Sur, 10 de abril.

DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ. J. M. (2013b): «Sistemas Fiscales: teoría y práctica», Facultad de Económicas, Málaga.

OCDE (2013): «Taxing wages».

¹ En el cálculo de la CFT es preciso tener en cuenta si las cotizaciones sociales son gastos deducibles en el IRPF. En la expresión habitual, no se tiene presente el hecho de que sí lo son en el IS. La consideración de las cotizaciones sociales como salario diferido llevaría a introducir una serie de modificaciones en el análisis, especialmente desde la perspectiva del empleado. Cuando se perciben, las prestaciones tributan en el IRPF por la totalidad de su importe.

² No se consideran en el análisis los derechos asociados al pago de las cotizaciones sociales.