

Habemus pactum: el acuerdo sobre rentas y competitividad será la referencia hasta 2026

Gobierno y agentes sociales¹ han alcanzado un acuerdo para establecer un plan a medio plazo que mejore las rentas de las familias y la competitividad de las empresas. Algunas de las medidas ya estaban incorporadas en la propuesta de Presupuestos del Estado de 2023, que se presentó en octubre. En este artículo exploraremos, de forma general, cuáles son las principales medidas y metas que se pretenden alcanzar con este plan.

En lo que respecta a las familias, los objetivos parecen prometedores, en la medida en que se va a intentar compensar el impacto del aumento de los precios y de los intereses, así como el eventual deterioro del mercado laboral. En cuanto a los salarios, el objetivo es que su peso en el PIB alcance el 48,3% en 2026, lo que supone un aumento de 3 p. p. frente a 2019. Para ello, el acuerdo considera un aumento del 20% de la renta media por trabajador entre 2022 y 2026 y el aumento de la renta mínima mensual garantizada (ingreso mínimo nacional) hasta los 900 euros a finales de 2026.²

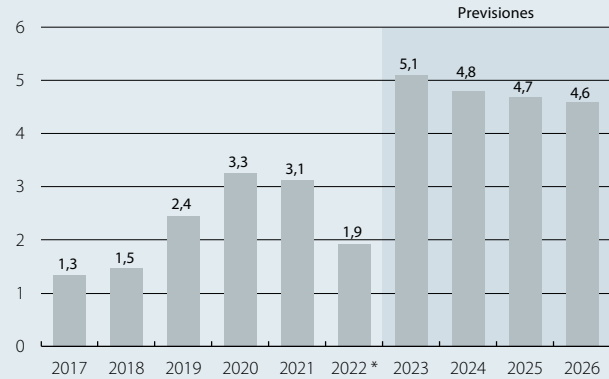
El primer objetivo puede suponer un gran desafío: si utilizamos como referencia la evolución histórica de la remuneración bruta media mensual base, el cumplimiento del acuerdo obligaría a unos aumentos sustancialmente superiores a los registrados en los últimos años (véase el primer gráfico). En cuanto al salario mínimo nacional, es posible que, con esta medida, el porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración equivalente al salario mínimo continúe aumentando (como puede observarse en el segundo gráfico).

Con el objetivo de aumentar la liquidez de las familias, el acuerdo incluye también la actualización de los tramos del IRPF en un 5,1%, la intención de garantizar la neutralidad fiscal de las actualizaciones salariales (de forma que los aumentos salariales no impliquen una subida de tramo y la consiguiente pérdida de renta) y una mayor aproximación entre la retención en origen del IRPF y el impuesto debido (dependiendo del grado de aproximación, esta medida puede ser muy relevante en el mantenimiento de la demanda interna en 2023; de hecho, los reembolsos relacionados con el IRPF representaron un 2,2% del consumo privado en 2021). Asimismo, incluye un incentivo para la incorporación de los parados de larga duración en el mercado laboral y el aumento de la remuneración de las horas extraordinarias (a partir de las

1. Confederaciones patronales de la Industria, la Agricultura, el Turismo y del Comercio y Servicios, y la UGT.
 2. El acuerdo establece las siguientes intenciones para el salario mínimo: 760 euros en 2023, 810 euros en 2024 y 855 euros en 2025. En el acumulado 2022-2026, esto supone un incremento de casi el 30%.

Portugal: remuneración media mensual base y objetivos inscritos en el convenio

Variación interanual (%)

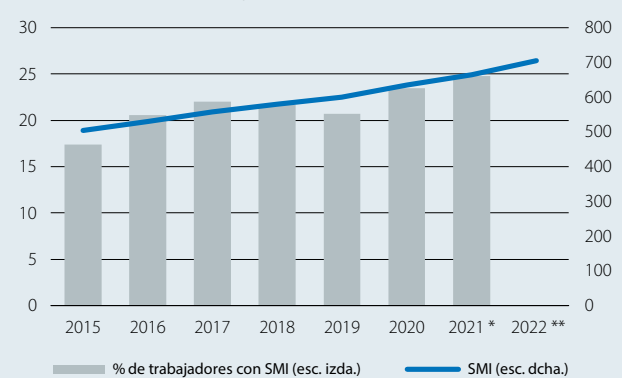


Nota: * Remuneración bruta base media mensual registrada en el 1S 2022.
 Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del Pacto de Rentas y del INE de Portugal.

Portugal: trabajadores con salario mínimo interprofesional

(% sobre el total de trabajadores)

(Euros)



Notas: * Información disponible solo para el 1S 2021. ** No existe información para el 2022.
 Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del GEP portugués.

100 horas) con la reducción a la mitad del tipo de retención en origen. Finalmente, en caso de despido colectivo o por extinción del puesto de trabajo, la compensación pasa de 12 a 14 días.

En lo que respecta a las empresas, no está muy claro el impacto que puedan tener las medidas, ya que, por un lado, se producirá un aumento de los costes de personal, pero, por el otro, habrá medidas de alivio fiscal y la intención de reducir los costes administrativos y de transacción. En este sentido, habrá mayores deducciones en el impuesto de sociedades por el aumento de los costes salariales para las empresas que cumplan con algunos hitos, como la apuesta por la contratación colectiva, el aumento de los salarios de conformidad con lo establecido en el acuerdo y en la negociación colectiva, y la reduc-

ción de la desigualdad salarial. A pesar de que el peso de los salarios en el PIB está lejos del objetivo del Gobierno, lo cierto es que el peso de las remuneraciones abonadas en el VAB de las empresas ha aumentado significativamente desde 2016: el primer semestre de 2022, representaban más del 60% del VAB frente al 57% en 2016. Por otro lado, cabe destacar también que el ahorro de las empresas no financieras ha venido aumentando (más del 20% del VAB), lo que puede ser un colchón importante para el incremento de los costes asociados con el aumento de las remuneraciones.

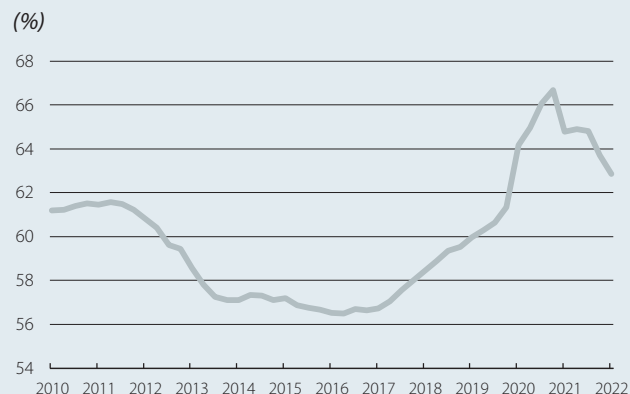
También se contemplan medidas que promueven la capitalización de las empresas, como la creación de un régimen fiscal de incentivo a la capitalización de empresas (ICE), con la prolongación del periodo durante el cual es posible deducir las ampliaciones de capital (de los 6 hasta los 10 años). También se reducirá el impuesto de sociedades para las empresas que inviertan en I+D, aumenta el límite de la base imponible para pymes y empresas instaladas en el interior del país (de 25.000 a 50.000 euros), así como para empresas que resulten de fusiones (con el objetivo de promover una mayor dimensión empresarial). Se adoptan también otras medidas de alivio/incentivo fiscal diversas, como la reducción de la tributación en la compra de vehículos híbridos *plug-in* y vehículos propulsados por gas natural, y la introducción de incentivos para fomentar la formación de los colaboradores.

Finalmente, el acuerdo incluye también medidas para minimizar los costes administrativos y conseguir un ambiente más favorable para los negocios, como la simplificación de la obtención de licencias, las modificaciones en el Fondo de Compensación del Trabajo (incluyendo el fin de las aportaciones), el fin de la obligatoriedad de declaración trimestral a la Seguridad Social para trabajadores autónomos, nuevas modalidades de pago a la Seguridad Social y la simplificación de la obtención de licencias para la producción de energía por vías renovables.

Este acuerdo no tiene un carácter obligatorio ni rígido: incluye solamente un conjunto de medidas que deben guiar la actuación de los agentes sociales en los próximos años y se evaluará en el momento de la presentación en el Parlamento del Presupuesto de Estado cada año o, en caso de que las condiciones económicas y/o sociales se vean modificadas. Su monitorización y seguimiento le corresponderá a un grupo de trabajo, formado por representantes del Gobierno y de los agentes sociales, y contará con el apoyo del Consejo Económico y Social.

Vânia Duarte

Portugal: peso de las remuneraciones salariales en el VAB de las sociedades no financieras



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE de Portugal (Contabilidad Nacional).