

Se registran 973.200 autónomos con trabajadores a cargo, el menor nivel de los últimos cuatro años

ma de cotización hasta 59.000 euros, un 4% más, la aplicación de la nueva cuota de solidaridad y el recargo del mecanismo de equidad hasta el 0,8%.

Crece la parcialidad

Uno de los aspectos que también arrojan ciertas sombras sobre el positivo saldo del mercado laboral es el fuerte impulso de los contratos a tiempo parcial experimentado en el pasado año, muy por encima del empleo a tiempo completo. Concretamente, en los últimos doce meses la parcialidad es responsable de 177.400 nuevos ocupados por los 290.700 a tiempo completo. En términos porcentuales el avance de los empleos que no cumplen con la totalidad de la jornada laboral es de más del triple, un aumento del 6,16%, que el 1,57% del tiempo completo.

Del mismo modo, entre la dicotomía entre el empleo público y privado cabe destacar que casi la totalidad de los nuevos ocupados los contrataron las empresas privadas. Eso sí, los 14.600 trabajadores que sumaron las administraciones fueron suficientes para marcar un nuevo récord de plantilla pública, con un total de 3.591.200 trabajadores. Además, el empleo creado en los últimos tres meses de 2024 (+34.800) fue netamente público, ya que entre octubre y diciembre los asalariados del sector privado se redujeron en 15.600 personas mientras que la Administración sumó 50.400 empleos.

Editorial / Página 2

La gran empresa salva el caos de las nóminas, que ahora sufre la pyme

COTIZACIONES/ La aprobación del decreto omnibus redoblará el trabajo de gestorías y áreas de recursos humanos que aplicaron retenciones con las bases vigentes en 2024 debido a la suspensión temporal.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El *impasse* legal producido en el periodo entre la derogación del decreto omnibus el 22 de enero y la aprobación del nuevo en el día de ayer ha generado no pocos problemas en la gestión ordinaria de las empresas. Especialmente, en lo referente a la confección de las nóminas porque muchos de los parámetros que afectan a los niveles de retención de las retribuciones de los trabajadores están condicionados por la actualización de las bases de cotización que se recogían en el texto derogado, y que ahora vuelven a estar vigentes a expensas de que el nuevo decreto sea convalidado definitivamente en el Congreso de los Diputados.

El problema es que al derogarse la actualización de cotizaciones en la tercera semana del mes se ha producido una doble afectación: por un lado están las empresas, las más grandes, que preparan las nóminas con muchos días de antelación en el mes por el elevado número de operaciones que deben realizar. Estas se habían visto ante un escenario de incertidumbre en la última semana al haber aplicado a las retribuciones las retenciones sujetas a los nuevos tipos de cotización; esto es, la subida de la base máxima de cotización a 59.000 euros mensuales, el incremento del mecanismo de equidad intergeneracional y la nueva cuota de solidaridad.



La incertidumbre sobre las cotizaciones ha complicado la gestión de nóminas en las empresas.

De hecho, fuentes empresariales aseguran a EXPANSIÓN que previa aprobación del decreto que ha devuelto la normalidad al esquema de cotizaciones, se había llegado a reclamar al Ministerio de Seguridad Social que aclarara la situación procedimental para las áreas de recursos humanos o se emitiera algún tipo de orden especificando qué tipos eran los aplicables para esta nómina de enero. Cabe recordar, además, que el impacto se produce sobre la retención del sueldo –el neto a percibir por el trabajador– ya que a

efectos de seguros sociales, las empresas tienen casi todo el mes de febrero para abonar los pagos.

La otra casuística que ha provocado, en sentido opuesto, es que al ser la derogación del decreto en la tercera semana del mes, son las pequeñas y medianas empresas y autónomos con empleados a cargo los que se han visto afectados, ya que en muchos casos las gestorías han aplicado a las nóminas emitidas en los últimos días los tipos de cotización vigentes entre el 22 de enero y el 29 de enero

–los existentes a cierre de 2024 al decaer las nuevas bases y tipos de cotización–. Ahora son estos quienes ante la nueva aprobación del decreto de medidas se van a ver obligados a corregir las nóminas de los trabajadores para, ahora sí, aplicar los baremos previstos para 2025. “Muchas gestorías deberán duplicar los esfuerzos por el vaivén legislativo de la actualización de cotizaciones”, explica Fernando Jesús Santiago Ollero, presidente del Consejo General del Colegio de Gestores Administrativos. Además, re-

El Gobierno apunta las subidas de la base máxima y el MEI y la nueva cuota de solidaridad

cuerda que este es el día a día de las gestorías que se ven sometidas a una alta presión de trabajo por la cascada de cambios normativos en materia laboral que afecta a los pequeños empleadores.

El socio director de Labor-matters Abogados, Alfredo Aspra, señala que aunque la aprobación del nuevo real decreto debería restaurar las “regularizaciones cotizatorias oportunas”, la no convalidación parlamentaria del anterior decreto “ha supuesto un auténtico quebradero de cabeza para los departamentos de recursos humanos” de las organizaciones empresariales especialmente por la indeterminación de la base máxima de cotización y la consecuente aplicación de la base máxima de cotización.

La socia de Maio Legal, Concha Martín, asegura que el impacto mayor es en términos de “incertidumbre e inseguridad jurídica”. Eva Hernández, socia responsable del Departamento de Laboral de Escalona & de Fuentes, Eva Hernández, señala igualmente que con la aprobación del real decreto, vuelven a tener que aplicarse los tipos vigentes, los fijados para 2025.

En el cuarto trimestre de 2024, tanto el crecimiento económico desestacionalizado como el empleo aumentaron un 0,8%, lo que indica que la productividad aparente del trabajo no registró mejoras.

Perspectivas para 2025

Es probable que el mercado laboral español enfrente un debilitamiento en 2025 debido a varios factores:
1. Incremento de los costes empresariales: La subida del salario mínimo y de las cotizaciones sociales (estas aumentaron un 5,9%, en 2024 y seguirán aumentando en 2025) podrían generar presión sobre las empresas.
2. Tensiones comerciales con Estados Unidos: La confrontación entre

los gobiernos de España y Estados Unidos podría derivar en un aumento de los aranceles para los productos españoles y reducir así las exportaciones hacia este país. A la vez esta situación podría fomentar la deslocalización de empresas españolas hacia territorio estadounidense, con la consiguiente pérdida de empleos.
3. Debilidad de la economía europea: La situación económica en la Unión Europea, junto con los posibles aranceles impuestos por Donald Trump, podría impactar negativamente en las exportaciones españolas de bienes, turismo y otros servicios hacia nuestros socios comunitarios, reduciendo el crecimiento del PIB y el empleo.

4. Reducción de la jornada laboral sin disminución salarial: Este cambio podría tener efectos adversos. En primer lugar, un incremento significativo en los costes laborales por hora trabajada.

En consecuencia, las empresas podrían trasladar este incremento de costes a los productos finales, generando inflación y pérdida de competitividad. Además, para cubrir las horas reducidas, las empresas podrían necesitar contratar más trabajadores, pero, en algunos sectores, ya tienen enormes dificultades para encontrar personal cualificado.

Finalmente, las empresas tendrían que reorganizar turnos y horarios, lo que puede aumentar la carga admi-

nistrativa y de planificación.
5. Incremento de la inmigración de mano de obra poco cualificada: Las políticas migratorias de Donald Trump podrían incentivar una mayor llegada de inmigrantes de baja productividad a España. Y esto podría limitar todavía más el crecimiento de la productividad.

Conclusión

Aunque los datos actuales reflejan un mercado laboral sólido y un crecimiento económico destacado, existen factores estructurales y externos que podrían dificultar la sostenibilidad de estas tendencias en el futuro. La clave estará en afrontar los retos relacionados con la productividad, la

gestión del gasto público y las relaciones comerciales internacionales. Sólo así, estaremos en condiciones de alcanzar un crecimiento equilibrado y sostenible.

Sería especialmente deseable recurrir al pragmatismo en la relación con la Administración Trump. Y no entrar en guerras comerciales que no se pueden ganar (algo que intentó, hace unos días, Gustavo Petro, el presidente de Colombia). Como diría el orador griego Demóstenes, “cuando una batalla está perdida sólo lo que han huido pueden combatir en otra”.

Profesor de la Universidad CEU-San Pablo y del IE Business School