



El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá. EUROPA PRESS

## La reforma de Escrivá acabará con 33.000 empleos, según la AIReF

EL MUNDO MADRID

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) estima que la reforma de las pensiones del Gobierno supondrá una reducción de 33.000 empleos a tiempo completo en los tres primeros años desde su entrada en vigor.

El organismo liderado por Cristina Herrero advierte, en su último informe, de que las cotizaciones sociales tendrán «efectos desincentivadores» tanto sobre la demanda de empleo –al aumentar los costes laborales para las empresas–, como sobre la oferta –al reducir el salario real de los trabajadores y mermar la participación en el mercado de trabajo–.

Así las cosas, en base a la «evidencia empírica» en España, la AIReF prevé que, por cada incremento de un punto en el tipo efectivo de cotizaciones sociales, se reproducirá un impacto negativo en el empleo de una décima transcurrido el primer año desde la subida del tipo efectivo –previamente, 2024– y de dos décimas en el segundo y el tercero.

«En términos de puestos de trabajo equivalente a tiempo completo, ello supone una reducción de unos 6.000 empleos en el primer año y de 33.000 transcurridos tres años respecto al escenario sin reforma», concluye.

Además, advierte de que el impacto de las cotizaciones será «muy heterogéneo» por niveles salariales al final del periodo transitorio de implementación y augura que, una vez finalizados los periodos de aplicación gradual, la reforma supondrá «un aumento de los costes laborales especialmente focalizado en las rentas laborales que superan los 54.000 euros brutos anuales».

### PARO DEL 7% PARA 2050

Pese al impacto negativo de la reforma sobre el empleo, la AIReF espera que la tasa de paro descienda de forma «paulatina» a medio y largo plazo. Esta estimación se debe a que calcula que el número de habitantes se estancará en los 50,3 millones de habitantes para 2050 con una tasa de dependencia del 64,7%, una cifra que duplica el 32,1% registrado en 2019.

Este escenario demográfico, en el que la población en edad de trabajar desciende, sumado a una economía cuyo crecimiento se mantiene en torno a sus valores tendenciales, lleva a la Autoridad Fiscal a apuntar que la tasa de paro se reducirá de forma «progresiva» hasta alcanzar el 7% en 2050.

# La cuota de solidaridad amenaza con desatar una fuga de trabajadores

Los despachos de abogados avisan de posibles «deslocalizaciones» entre los directivos

ALEJANDRA OLCESE MADRID

El nuevo recargo de solidaridad, una cotización adicional que se aplicará en los tramos de salarios que excedan de la base máxima de cotización y que irá aumentando a medida que crece el salario, actuará como revulsivo para que algunas empresas opten por deslocalizar a sus trabajadores a otros países. Así lo advierten a este periódico distintos bufetes de abogados especializados en derecho laboral, que creen que este impacto se verá aún más a medio y largo plazo.

«La cuota de solidaridad puede tener impacto en la deslocalización de directivos para sortear ese nuevo recargo que no tiene impacto en prestaciones. Las compañías deberán hacer los cálculos de esta nueva cotización adicional y en función del número de directivos y mandos que superen la base máxima de cotización y el impacto en los gastos podrán tomar decisiones», señala a EL MUNDO Carlos de la Torre, socio de Laboral de Gómez Acebo & Pombo (GA&P).

Cree que la deslocalización de directivos para ahorrar esta cuota de solidaridad podría ser una medida «excesivamente agresiva», ya que implica un cambio de residencia del tra-

bajador y de su proyecto de vida, por lo que aunque contempla «que empresas y trabajadores busquen la ley aplicable del país de destino para ahorrar costes», cree que las deslocalizaciones «no serán masivas porque además a los directivos les va a interesar mantener carreras largas de seguro en España».

El recargo de solidaridad no sólo afectará a altos cargos, recuerda Pedro Llorente, consejero y abogado de Laboral de Cuatrecasas: «Dada la cuantía sobre la que se aplica (54.000 euros brutos anuales), su implantación a partir de 2025 y su incremento progresivo durante los siguientes 20 años, no solo afecta a puestos directivos sino también a mandos intermedios y a personal altamente cualificado cuya captación y retención no es fácil».

«El factor trabajo es especialmente sensible a medidas como este recargo, máxime cuando en países vecinos están adoptando políticas fiscales favorables a la captación de talento y puede acudir en determinados casos al teletrabajo. No hemos de olvidar que nuestra economía está cada vez más internacionalizada», avisa.

La misma advertencia lanza el equipo de Laboral de Hogan Lovells: «En

realidad, podría fomentar no solo la deslocalización de directivos, sino de todas aquellas personas que cobren más de 54.000 euros anuales, por ejemplo de sectores relacionados con la ingeniería o la consultoría. Al final, lo que se pretende conseguir con la cuota de solidaridad es generar un mayor gasto tanto a las empresas como a los trabajadores pero que, sin embargo, no haya una repercusión económica en la pensión. Por tanto, es posible que algunas compañías busquen alternativas en otros países que ofrezcan mejores condiciones».

«La realidad es que las multinacionales sí que podrían verse beneficia-

## Portugal se postula como candidato a recibir profesionales

### Su régimen de Seguridad Social y su IRPF son más atractivos

das si decidiesen gestionar territorios como España desde otros países de la Unión Europea, ya que en función del país elegido podrían tener menores costes. Esto eventualmente podría suponer un perjuicio para la economía española al no contratar las grandes empresas a altos cargos en España», admiten.

Dada la cercanía entre España y Portugal, son numerosas las multinacionales que nombran directivos para la zona de Iberia que se ocupan de las decisiones de ambos países. En muchos casos, esos directivos se situaban físicamente en España y desde aquí coordinaban toda la península. Este cambio, unido a cuestiones fiscales, erigen al país vecino como importante competidor para atraer talento. «El régimen de Seguridad Social en Portugal tiene menores costes que en España y además la fiscalidad en IRPF tiene en Portugal ventajas competitivas para los directivos para pagar menos impuestos. Algunas multinacionales pueden valorar situar a sus ejecutivos en Portugal. Además, las cercanía y diversos otros factores [clima, calidad de vida] pueden facilitar ese transvase de ejecutivos», admite el socio de GA&P,