

¿Cómo puede ayudarme la planificación fiscal de recursos humanos en la consecución de mis objetivos?



¿Y, si tiramos todos del mismo lado?

En España, según el último informe de la OCDE, un ciudadano medio trabaja 130 días del año para Hacienda, pero existen instrumentos fiscales que debidamente utilizados permiten rebajar sustancialmente esta cifra en beneficio de la empresa y de los trabajadores.

Suponga que a la siguiente empresa se le presentan tres alternativas:

Ingresos	1000
Gastos por salarios	600
Otros gastos	300
Beneficios antes de impuestos	100

- A) Ingresar el impuesto sobre sociedades correspondiente. 30 de los que resta un beneficio después de impuestos de 70.
- B) Eludir el pago del impuesto de sociedades, asumiendo el riesgo de ser descubierto, de lo que corresponde un beneficio neto de 100.
- C) Planificar fiscalmente las distintas áreas a fin de facilitar la consecución de los

objetivos de la empresa o en otro caso el ahorro alternativo en una situación equivalente a:

Ingresos	100
Gastos por salarios	540
Otros gastos	285
Bfo antes de impuestos	175
Impuesto	52,5
Beneficio Neto	122,5

Para aquellos que elijan la alternativa C), explicaremos en estas líneas en que consiste y que instrumentos se utilizan en la planificación fiscal del área de recursos humanos.

Hace unos días en una reunión de trabajo de planificación fiscal de recursos humanos, de una empresa catalana muy conocida, en la que estaban presentes el director general, la directora financiera y un socio de REY QUIROGA, el director general expresó su opinión que al igual que en las empresas **"el problema de las cebras no son los leones"**

sino las otras cebras del grupo que son más rápidas”, que traducido al tema que nos ocupa, supone entender que el problema de las empresas no es una presión fiscal del 40%, sino los que aprovechan esta fiscalidad en su beneficio para facilitar la consecución de objetivos generales, como pueden ser:

- Implicar a casi todas las personas de la empresa en la consecución de objetivos, a cambio de una retribución que les motive.
- Retener a las personas clave en la empresa, a salvo de ofertas de otras empresas.
- Atraer a la empresa las personas de valía que puedan desarrollar con éxito los proyectos de crecimiento de la empresa.
- Disminuir la rotación.
- Reducir los costes de personal.
- Mejorar la imagen corporativa de la empresa ...

Desarrollar cualquier proyecto o empresa exige personas a través de cuya colaboración se abordan los objetivos empresariales que fundamentan la estrategia para el desarrollo de la empresa o proyecto. La personas obtienen a cambio de esa colaboración, una retribución de la que generalmente perciben efectivamente sólo una fracción, normalmente inferior a la mitad del coste para su pagador. Si pudiera aumentarse la fracción percibida, estas personas ofrecerían mayor colaboración e implicación, lo que facilitaría la consecución de esos objetivos.

La utilidad percibida por un trabajador vendrá determinada por la equivalencia entre lo que recibe a cambio de lo que tiene que entregar.

A su vez para el pagador de las rentas, su utilidad percibida vendrá determinada por lo que paga frente a lo que recibe. En una retribución del trabajo personal nos encontraremos con el siguiente equilibrio:

Lo que la empresa paga efectivamente.

- Seguridad social a cargo de la empresa.
+ Efecto impositivo para la empresa
- Seguridad social a cargo del trabajador.
- Imposición directa al trabajador.
- Imposición indirecta al trabajador.
- Pérdida de otros beneficios fiscales.
- Menor capacidad de compra.

Lo que el trabajador recibe efectivamente.

Ejemplo, un trabajador con un tipo marginal de gravamen del 28% (Base imponible superior a 14.357,52 euros) una misma retribución efectiva para el trabajador de 2.025,00 euros puede suponer un coste efectivo para la empresa de 2.819,89 o de 1.131,17 euros. **Es decir un ahorro efectivo trabajador/empresa de 1.688,72 euros sobre una retribución efectiva de 2.025,00 euros.**

Ejemplo: Una empresa desea abrir una oficina de representación en otro punto geográfico. Numerosas alternativas fiscales permiten transformar un determinado coste para la empresa en una retribución mayor para el que la percibe. Por ej.: **Un coste para la empresa de 9.617 euros, puede significar para esta persona percibir 6.000 euros efectivos o más de 12.000 euros según el instrumento de retribución que se utilice.** Lo que permite plantear una relación mucho más favorable para ambas partes y en consecuencia facilitar el objetivo concreto de la empresa.

Mediante la planificación fiscal de las retribuciones se combinan y conforman distintos instrumentos fiscales con la finalidad de facilitar la consecución de objetivos predeterminados de recursos humanos o dirección general en una empresa.

Estos instrumentos fiscales van desde la naturaleza de las rentas (Por ej. Un vehículo cuyo valor de mercado asciende a 30.000 euros, puede tener un coste efectivo de 17.000 euros o de más de 55.000 €) a determinadas rentas del trabajo, que pueden ser en especie, vehículos, viviendas, vacaciones, ordenadores, teléfonos, guarderías, conexiones a internet, formación, opciones sobre acciones, acciones o participaciones, seguros, instrumentos de previsión social o retribuciones dinerarias, como dietas, bonus, retribuciones a investigadores, a desplazados al extranjero ...

En cuanto a los objetivos a facilitar, de nuestra dilatada experiencia sabemos que son tan variados como empresas existen, no hay empresas idénticas y muchas empresas similares se enfrentan a un mismo problema con estrategias distintas.

En algunos casos la estrategia empresarial es de desarrollo empresarial que requiere personas cualificadas de dirección territorial o ventas y se trata de diseñar una estructura de retribución a medio y largo plazo muy atractiva para estas personas pero ligada a la marcha del proyecto, logrando un mayor compromiso a un coste contenido para la empresa. En otros casos se trata de retener a las personas clave de la empresa, especialmente en períodos de enfriamiento cuando sectores con mejor comportamiento suelen hacer ofertas más atractivas. En algunos casos se trata de motivar a las personas para que adquieran un compromiso con aquellos objetivos que a su vez

facilitan los de la empresa. A veces se trata simplemente de contener costes de personal o de mejorar la imagen de remuneración de la empresa.

En REY · QUIROGA estamos planificado fiscalmente y hemos implementado este tipo de instrumentos en muchas de las empresas líderes de diversos sectores a través de una metodología propia que consigue alinear los objetivos de la empresa y de los trabajadores a través de un entendimiento previo de los objetivos de la empresa y un conocimiento exhaustivo de que combinación de instrumentos pueden lograr este fin, logrando en todos los casos resultados cuantificables y muy positivos.