

La planificación de las rentas del trabajo en el marco de las políticas de compensación de las compañías (Completo)

Resulta habitual que a lo largo del año se publiquen sesudos artículos donde se plantean diferentes posibilidades de planificar las rentas del trabajo para los perceptores de las mismas. Sin embargo, en términos generales, la planificación de este tipo de rentas no resulta efectiva sin la implicación de la propia compañía empleadora. De ahí que la actuación unilateral del empleado no tendrá efectos significativos en su Impuesto de la Renta por muchas vueltas que le dé.

En la práctica, la verdadera planificación se produce con la incorporación de nuevas políticas de compensación y beneficios que redunden en una mayor valoración de la retribución percibida y aporten herramientas adicionales de incentivación y fidelización. Estas políticas pueden permitir tanto a directivos como empleados optimizar fiscalmente su retribución, sin que ello deba suponer necesariamente un mayor coste para la empresa.

En España el marco jurídico actual permite potenciar algunas fórmulas de retribución de las que nos gustaría destacar tres:

- 1.- La exención por servicios prestados a entidades no residentes.
- 2.- La retribución a largo plazo
- 3.- La retribución flexible.

1.- La exención por servicios prestados a entidades no residentes.

La ley del Impuesto de la Renta, con el objetivo de incentivar la movilidad internacional de los empleados, contempla una exención en territorio común de hasta 60.100€ respecto a los rendimientos del trabajo obtenidos en el extranjero.

En este artículo nos gustaría centrarnos sobre dos aspectos que son fundamentales para la articulación de este beneficio fiscal y que, en muchas ocasiones, son obviados por los asesores y gestores de la exención.

Exención rendimientos del trabajo y coordinación con la prestación de servicios de las compañías

Desde el año 2008 la aplicación de esta exención se encuentra íntimamente relacionada con los métodos de valoración y sistemas de facturación de las compañías, cuando los servicios se prestan dentro de un grupo de empresas. Podemos afirmar que, de alguna manera, la exención de los rendimientos del trabajo está directamente relacionada con los ingresos que las compañías perciben por los servicios que prestan sus empleados y con el valor añadido que estos servicios generan en las entidades no residentes que los reciben.



Desde esta visión, la aplicación de la exención se presenta, (i) como un instrumento de compensación eficaz para los empleados, y (ii) para las compañías como una oportunidad de obtener recursos financieros de sus filiales. Al mismo tiempo es una ocasión para dotar de coherencia y solidez los servicios intragrupo (u otro tipo de servicios a entidades no residentes) desde sociedades matrices, centros corporativos de servicios, filiales de sociedades extranjeras, o centros de excelencia radicados en España.

Para que la aplicación de la exención tenga éxito y no sea cuestionada, han de trazarse vínculos y elementos de prueba entre las diferentes áreas de las compañías que den coherencia y sentido a esta exención por servicios. Estos vínculos y elementos de prueba, se han de construir y coordinar, principalmente, entre las áreas de recursos humanos, negocio y áreas financiero-legales de las compañías.

Por el contrario, si la exención se construye únicamente sobre la mera revisión de viajes, recuento de días en el extranjero y su importe, cumpliendo así de forma escrupulosa con los criterios establecidos en la normativa fiscal, pero sin atender los aspectos financieros -que tracen elementos de prueba y faciliten la acreditación de que el servicio se ha prestado en beneficio de una entidad no residente- las compañías ofrecerán un sistema de compensación a los empleados sí, pero a cambio de asumir un riesgo cierto, ya que esta construcción, a la que se dedican números recursos internos, será ejecutada bajo una visión parcial que no resistirá la revisión de la Administración de Hacienda en una eventual inspección tributaria.

Aplicación individual del beneficio fiscal por el empleado vs aplicación en el marco de una política corporativa

Es una práctica extendida que las empresas se inhiban de la aplicación de la exención o que, a lo sumo, emitan certificados para que los empleados traten de aplicar la exención por su cuenta en la declaración de la renta. Esta concepción de la exención aboca a los empleados a un procedimiento tributario de resultado incierto, ya que la Administración de Hacienda no reconocerá una exención no declarada previamente por la compañía, y donde además, el cumplimiento de los requisitos y su prueba no será viable sin la involucración y participación de ésta.

La aplicación de la exención no requiere de asesores fiscales que ayuden al empleado a trasladar de forma estéril la exención a la propia declaración anual de la renta, sino de asesores que acompañen activamente a las compañías en la construcción de una política corporativa que posibilite su aplicación de una forma ordenada, coordinada y objetiva.

Cuando las empresas toman la iniciativa e impulsan en sus políticas la exención por servicios en el extranjero, la articulación y su proceso se facilitan enormemente, dado que el empleado no debe ya realizar ninguna actuación en su declaración de renta para la aplicación de la exención.

Cuando hablamos de la exención y la posibilidad de optimizar impuestos, hablar de las actuaciones que deben llevarse a cabo en sede de la declaración de la renta es hablar de una oportunidad y tiempo perdidos, ya que la optimización de las rentas del trabajo empieza y acaba con la introducción y coordinación de estos sistemas en las propias políticas corporativas de compensación.



2.- La retribución a largo plazo: compensación vs fiscalidad

En 2010, tras un período de involución, el porcentaje de empresas cotizadas que ofrecían incentivos a largo plazo no alcanzaba el 45%. En la actualidad, este porcentaje se encuentra en el 65% de las empresas que cotizan en bolsa y, de acuerdo con nuestro conocimiento del mercado, en un porcentaje cercano al 40% en el resto de las compañías de cierta relevancia. Esta tendencia de mercado debería alinearse con los principios de buen gobierno corporativo que recomiendan que una parte de la contribución y compensación de la alta dirección se mida decididamente en el largo plazo y se vincule a la evolución positiva de la Compañía en ese mismo periodo.

Partiendo de esta tendencia, vamos a centrarnos en dos aspectos que afectan al diseño e implementación de los incentivos a largo plazo: su tratamiento fiscal y el lugar que debe tener la fiscalidad en la configuración de estos sistemas a nivel nacional o internacional.

Tratamiento fiscal de los incentivos a largo plazo

La retribución a largo plazo es siempre una oportunidad para medir la contribución y el compromiso de los directivos en la consecución de objetivos estratégicos a largo plazo, así como para establecer diferentes fórmulas de vinculación, motivación y, en su caso, retención de los directivos y empleados clave.

La norma fiscal no trata mal estos sistemas de retribución diferida ya que permite la aplicación de una reducción del 30%, de forma que sólo el 70% del rendimiento queda sujeto a tributación (con un límite máximo de 300k), siempre que, entre otras cosas, su periodo de generación haya superado los dos años.

Con este tratamiento se atenúa la progresividad del impuesto sobre unos rendimientos que, si bien se han generado a lo largo de varios años, tributan en un único ejercicio una vez que las cantidades son exigibles. En términos generales, los beneficiarios de estos sistemas de retribución pasarán de tributar a un tipo marginal del 45% a un tipo efectivo aproximado del 31,5% en el IRPF.

Dentro de la diversidad de sistemas de incentivos que se dan en el mercado, en los últimos tiempos han vuelto a cobrar especial relevancia aquéllos que podríamos denominar como sistemas de retribución mixtos, que requieren la "inversión" de los Directivos en la propia Compañía. Estos incentivos permiten combinar la participación del equipo directivo en el capital, así como la percepción adicional de acciones o bonus dinerarios que remuneran y compensan la contribución del directivo a la generación de valor para la sociedad. Estas formas de retribución son aplicables tanto a empresas cotizadas como no cotizadas y pueden resultar particularmente atractivas en inversiones financieras de entidades de capital riesgo, escenarios de salida a bolsa, "start-ups", procesos de venta, etc... La fiscalidad de estos planes suele ser muy atractiva, ya que se mueve entre los rendimientos del trabajo y los tipos, generalmente inferiores, de las ganancias de capital.



El valor de la fiscalidad en el diseño de un incentivo a largo plazo

Los fiscalistas tendemos a proponer estructuras elaboradas y complejas que tratan de optimizar impuestos, pero, con frecuencia, cuando en el diseño de estos sistemas se prioriza en exceso la mejora de la fiscalidad, estos incentivos acaban siendo complejos y artificiosos, y, en consecuencia, dejan de cumplir con la finalidad y objetivos para los que fueron pensados. Es decir, dejan de acompañar los objetivos de negocio a largo plazo y de retribuir de forma eficiente la contribución exitosa de los directivos en ese período.

Las claves del éxito de un sistema de compensación pasan por lograr el alineamiento, la identificación y el impulso del equipo directivo en la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía a largo plazo. Estas claves van más allá de la fiscalidad y se alcanzan diseñando sistemas competitivos, transparentes, actuales, atractivos y retadores desde un punto de vista retributivo, donde la optimización fiscal, si bien puede ayudar a hacerlos más atractivos, es sólo un elemento más a considerar. Un elemento, que, desde nuestro entendimiento, debe desligarse de la propia competitividad del sistema y su administración.

Cuando el atractivo del incentivo se confía únicamente a las supuestas ventajas fiscales, que no dejan de estar sujetas a los vaivenes legislativos del largo plazo, es fácil que éstas afecten negativamente a la gestión del incentivo, comprometan su equidad y a la propia capacidad de motivación de estos sistemas.

Esto resulta más evidente en los esquemas que despliegan su efectividad en el ámbito internacional, ya que armonizar los efectos fiscales de los planes para diversos países o hacer que ganen atractivo apoyándose en las ventajas tributarias previstas en cada legislación sería imposible o, si no lo fuera, no podría hacerse de forma homogénea y equitativa para todos los beneficiarios. En este caso, tiene mayor relevancia, que la información y asesoramiento fiscal que reciban, tanto la compañía como los directivos, tengan como objetivo dotar de transparencia y seguridad estos planes a largo plazo.

Estas consideraciones nos llevan a una última reflexión: los planes pensados y concebidos para un determinado país y bajo una determinada normativa, no pueden desplegar los mismos efectos en otros países, dado que la legislación de aplicación en cada uno de ellos puede ser o un escollo para que el incentivo resulte atractivo para los empleados, o una puerta abierta a la inseguridad e imprevisión para las compañías.

Asimismo, más allá de la fiscalidad, un buen diseño demanda un asesoramiento jurídico integral que acompañe y mejore el diseño del propio sistema de compensación y permita a las compañías anticipar costes, ponderar oportunidades e identificar riesgos en el ámbito internacional.



3.- La retribución flexible y previsión social complementaria: una oportunidad para la modernización del paquete retributivo

Como es sabido, los sistemas de retribución flexible son una oferta a los empleados para que por libre elección sustituyan retribuciones en metálico por otras en especie. De este modo pasan a ser retribuidos de una forma personalizada que se adapta a sus necesidades personales y/o familiares en cada etapa de su vida laboral.

El efecto inmediato de esta retribución personalizada es la optimización de la carga tributaria sin necesidad de que la Empresa asuma un mayor coste, ya que determinadas retribuciones en especie o bien no están sujetas o bien tienen un tratamiento fiscal ventajoso. Al mismo tiempo, en la última década la retribución a la carta se ha mostrado como un sistema de compensación idóneo para afrontar tiempos en que los incrementos salariales no han sido posibles.

No obstante, en la actualidad, la retribución flexible ha perdido impulso, en parte porque determinados conceptos retributivos que los nutrían dejaron de estar incentivados fiscalmente, o porque no se han utilizado por las compañías para diversificar y modernizar su paquete de beneficios, sino más bien para compensar la falta de incrementos laborales.

Por ello, en este artículo nos gustaría tratar aquellos aspectos menos conocidos de este sistema retributivo, así como abordar determinados productos que presentan un menor grado de implantación, como la previsión social complementaria.

Modernización y actualización del paquete retributivo

En España la implantación de la retribución flexible ha venido siempre impulsada por la fiscalidad, sin embargo, no puede perderse de vista que estos sistemas fueron pensados para obtener economías de escala y facilitar la diversificación del paquete retributivo. No obstante, para eso, la empresa debería ofrecer algo más que un tratamiento fiscal ventajoso.

Antes de implementar un sistema de retribución flexible que sea atractivo, han de ordenarse, estimarse y cuantificarse los conceptos obsoletos o no valorados por los empleados, para a continuación, transformarlos en bolsas flexibles y actuales que sean ofrecidas a los empleados de forma adicional a su paquete retributivo. La financiación de estas bolsas debe partir de la supresión o transformación de conceptos obsoletos, que ya no cumplen su finalidad en el ámbito de la remuneración, en elementos más acordes con una compensación moderna y adaptada a la plantilla de la Compañía.

Retribución flexible y previsión social complementaria

Por último, la retribución flexible también tiene un largo recorrido en el ámbito de la previsión social complementaria. Este recorrido no estará exento de dificultades, sobre todo, si consideramos que en España no existe una cultura del ahorro que permita completar la futura



pensión de jubilación. Nos referiremos, por tanto, a la posibilidad de destinar una parte de la retribución fija o variable a esta finalidad.

En términos generales, el impacto financiero fiscal de las fórmulas de ahorro dentro de un sistema de retribución flexible sólo es apreciable para las rentas que se encuentren por encima de determinados niveles retributivos, ya que sólo a partir de estos niveles se alcanza lo que denominamos como un "equilibrio financiero", esto es que el ahorro fiscal que supone destinar una parte del salario a un plan de previsión social financie holgadamente el coste tributario que deberá afrontarse cuando se perciba la prestación. Además de este aspecto, ha de considerarse que, para alcanzar este equilibrio financiero, las aportaciones deberían iniciarse no más tarde de los 45 años.

En cualquier caso, para que las fórmulas de ahorro sean atractivas para la generalidad de los empleados, deberían implantarse sistemas en los que la empresa proyecte su carácter socialmente responsable, promueva la cultura financiera y fomente el ahorro de sus empleados de cara a la jubilación. Definir un sistema de aportación conjunta y diseñarlo a medida de la edad de su plantilla, imprimirá, asimismo, una imagen de empresa competitiva preparada para atraer y retener talento.

Implementar este tipo de esquemas retributivos no necesariamente ha de incrementar el coste de empresa, ya que existen fórmulas para que la aportación de la Compañía se equilibre. Por ejemplo, obteniendo recursos derivados de la modernización de conceptos retributivos obsoletos o poco valorados por los empleados.

En definitiva, repensar y redefinir la retribución flexible y exprimir todo su potencial en favor de todos los actores involucrados va mucho más allá de su tratamiento fiscal, ya que sigue siendo un potente sistema retributivo que ha de ser necesariamente modernizado y adaptado a la evolución experimentada en los últimos años.

Para finalizar nos gustaría recuperar e insistir en la idea con la que hemos empezado este artículo: la optimización de los rendimientos del trabajo sólo es posible con la incorporación de políticas de compensación eficaces e impulsadas por las propias compañías. En este sentido, la consistencia de la planificación de este tipo de rendimientos en los ejercicios siguientes vendrá enriquecida por los aspectos comentados, y condicionada por los nuevos matices que aportarán las siempre esperadas novedades fiscales que vengan a completarlos, mejorarlos o a suprimirlos. De momento y sin ir más lejos, las compañías que deseen abordar la transformación de sus políticas para dar cabida a nuevas fórmulas de retribución tienen todo un camino que recorrer con los instrumentos que el marco legal actual pone a su disposición. Sólo hay que saber cómo y cuándo ponerlos en práctica.

Equipo CESZINKIN