

# GANANCIAS COMPLICLA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS



**Por Lic. Carlos E. Contino\***

En distintos ciclos, tonos y maneras el presente sistema de impuesto a las ganancias está generando un malestar creciente en la sociedad y las organizaciones

que las autoridades y dirigentes, hasta hoy, no han podido resolver. Numerosos parches, técnicamente defectuosos, mal diseñados y mal implementados generaron incertidumbre y perjuicios sobre la sociedad laboral y las personas que trabajan en ella.

No aceptar promociones, pagos por debajo de la mesa, solapamiento salarial, ausentismo para nivelar ingresos y otros procesos ingeniosos, son algunos de los antídotos que la cultura laboral generó e instaló para defenderse y sentirse menos vulnerado. El tema se convirtió en el primer problema de quienes tienen trabajo y un ingreso anual que supera los mínimos sin técnica impositiva periódicamente establecidos.

Objetivamente nadie se explica razonablemente ni siente responsabilidad por estar en medio de este lío. Desconocimiento sobre el funcionamiento del sistema por parte de las autoridades, avidez fiscal, tolerancia gremial y de los trabajadores, pueden ser parte de la explicación.

Muchas son las evidencias con cifras publicadas en los últimos meses sobre la significación económica del im-

pacto en los ingresos de los trabajadores. Quienes trabajamos con las cifras podemos asegurar que es entre uno y tres sueldos e inclusive en algunos casos excepcionales algo más en el año.

Recordemos que el impuesto a las ganancias conceptualmente es un impuesto progresivo, tiene un monto mínimo no imponible y quienes tengan ingresos netos superiores a ese importe tributan en forma creciente a partir

de un cálculo fiscal de un importe fijo más un porcentaje del excedente que de acuerdo con la tabla del Art. 90 de la Ley del Impuesto a las Ganancias tiene establecida. Dispone retenciones progresivas que comienzan en 9% y llegan al 35% del ingreso neto del trabajador.

Esta tabla debe actualizarse periódicamente. Así las cosas, esto es razonable, tiene lógica conceptual, técnica y jurídica, casi todos los países tienen esta metodología ó alguna similar. Pero la falta de actualización,

los parches sin consideración técnica y la negociación política generaron un mix de inconsistencias con consecuencias, mencionamos algunas de ellas:

## **Trece años congelada la tabla del Art. 90**

Desde 2001 no se actualiza esta tabla de cálculo, ni por la inflación oficial, ni por el índice del Congreso, ni por el promedio de aumentos paritarios, ni con ningún otro valor. Los sucesivos ajustes en los ingresos de los trabajadores para paliar la fuerte devaluación y consecuente pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda frente

**Así las cosas es un verdadero "bodrio" la gestión de compensaciones y recursos humanos que está obligando a las empresas a repensar su modelo de compensaciones, a los gremios reclamar con mayor vehemencia a dos puntas, al Estado y a las empresas; y a los trabajadores a sentirse desmotivados por el progreso y el esfuerzo, no hacer horas extras ni aceptar promociones.**

\* El autor es licenciado en administración, socio de CONA RH y profesor en la Licenciatura en Administración de Universidad ISALUD



a los costos crecientes de los bienes y servicios. Este es el punto clave del asunto.

### No alcanzó con las alertas, protestas, reclamos, paros, etc.

Alertando a las autoridades que el sistema estaba prendiéndose fuego, ocasionales incrementos del mínimo no imponible, decretos y resoluciones no diseñadas con criterio técnico sino sólo para salir del paso generaron confusión e inequidades entre el grupo afectado y el grupo no afectado por el impuesto. Conmoción en el mundo laboral formal.

### Los que no pagaban, pagan. Los que pagaban, pagan más

Todas estas medidas acumuladas en el tiempo lograron ir incorporando al pago del impuesto una cantidad de trabajadores que nunca antes en su vida laboral habían tributado este impuesto aun estando en el mismo puesto y la misma empresa inclusive. Pero esto no es todo.

### Con igual sueldo y puesto, algunos pagan y otros no

Uno de los últimos parches consistió en decir que los que no tributaron en 2013 por tener ingresos menores a los \$15.000 tampoco lo harán el 2014. Con el impacto de las paritarias todos esos haberes crecieron en porcentajes entre 28% y 32%. Esto significó que quienes ganaban \$15.000 por el incremento paritario pasaron a percibir entre \$19.200 y \$19.800 y estaban exentos del pago del impuesto a las ganancias.

Pero si se producía el ingreso a la empresa de un trabajador nuevo y ganaba ese mismo sueldo, este sí tenía retención. Es decir que de dos empleados de igual cate-

goría, profesión y sueldo, uno tiene retención y otro no. En lenguaje claro: uno gana más que el otro.

Esto es inexplicable e inmanejable en una empresa. Un ejemplo más de esta situación: un empleado que en 2013 ganaba \$15.000 y como consecuencia de la disposición legal no tuvo retención, y en enero de 2014 tuvo una promoción a supervisor, jefe o gerente, o se recibió de profesional y accedió a una posición de analista senior o era operario y pasó a supervisor o coordinador o líder de grupo y tuvo un incremento de sueldo a valores por ejemplo de \$20.000 mensuales, sigue sin pagar impuesto y otros que tienen la misma responsabilidad en la misma empresa hace tres años, sí tienen retención.

Así las cosas es un verdadero "bodrio" la gestión de compensaciones y recursos humanos que está obligando a las empresas a repensar su modelo de compensaciones, a los gremios reclamar con mayor vehemencia a dos puntas, al Estado y a las empresas; y a los trabajadores a sentirse desmotivados por el progreso y el esfuerzo, no hacer horas extras ni aceptar promociones.

¿Qué hacer para reparar el dañado sistema del impuesto a las ganancias? Pasar el tema de la esfera política a la técnica de los especialistas impositivos, actualizar la tabla del Art. 90 mencionado, los mínimos no imponibles, y la de los importes de las deducciones permitidas (todos en niveles inaceptables e inexplicables), inclusive revisar sus contenidos y agregar algunas deducciones como por ejemplo alquileres de vivienda.

Esta es la única forma de sostener el sistema en el marco de los principios de equidad y justicia que todo impuesto debe considerar. La última decisión que anuncio el Poder Ejecutivo nada cambia respecto todo lo aquí comentado ya que sigue la senda de retoques y parches.