

CÓMO PUEDEN SORTEAR LOS ALTOS DIRECTIVOS EL ALZA DE IMPUESTOS A LOS RICOS

Las contribuciones al plan de pensiones o la retribución en especie son algunas de las herramientas más usadas

Los representantes ejecutivos advierten de la pérdida de atractivo que tendrá España

PABLO SEMPERE
MADRID

Con pocas, apenas 120.000 personas, pero hacen mucho ruido. La subida fiscal anunciada por el futuro Gobierno de PSOE y Unidas Podemos, y que pretende aumentar el tipo de IRPF a las rentas superiores a 130.000 euros, ha llegado ya a los departamentos que se encargan de atraer, contratar y retribuir a los altos ejecutivos. La patronal, en un comunicado difundido esta semana por CEOE y Cepyme, clamó rápidamente contra las medidas económicas anunciadas por Pedro Sánchez y Pablo Iglesias, tildadas de "populistas" y "poco ortodoxas". Y los representantes de la alta dirección hacen lo propio al analizar el alza fiscal: "Es una medida que afecta muy significativamente al colectivo de altos profesionales y directivos, porque son capas que están cerca de estas cantidades o que las superan", explica Alfonso Jiménez, vocal de la junta directiva de la Asociación Española de Directivos (AED) y socio director de la consultora People Matters, especializada, entre otros temas, en retribución y compensación.

En España, según datos de la Agencia Tributaria relativos a 2017, casi 790.000 personas declararon unos ingresos anuales superiores a los 60.000 euros. De todos ellos, la gran mayoría (689.000 personas) se movió entre los 60.000 y los 150.000 euros. Y solo 99.000 personas superaron esta última cifra. Asimismo, tomando como base las cifras ofrecidas por el INE, también referentes a

2017, la de los directivos es la categoría de ocupación con mayores ganancias medias, con algo más de 51.000 euros al año, un número un 115% superior a la media del resto de ocupaciones, pero alejado de los 130.000 que toma como base el nuevo ejecutivo.

Pese a esta diferencia, Manuel Clavel, socio de Talengo, firma de búsqueda de altos perfiles, recuerda que las estadísticas analizan todo el conjunto de la clase directiva, incluyendo los mandos intermedios y haciendo una media entre los ejecutivos de grandes multinacionales y los de las pequeñas compañías. Por eso, en España, aunque en las pymes es más difícil encontrarlo, un sueldo de 130.000 euros anuales "es realmente muy común en la mediana y gran empresas. También hay que tener en cuenta las diferencias entre los sueldos que se cobran en Madrid y Barcelona y los de las provincias", señala. Según datos del INE, un directivo de Madrid, Cataluña o País Vasco puede llegar a cobrar, de hecho, hasta 150.000 euros más que uno de Extremadura o Castilla-La Mancha.

La medida, uno de los puntos estrella de la coalición progresista, "hará que España pierda atractivo a la hora de atraer talento global, porque la remuneración es uno de los elementos más importantes para seducir y retener a los perfiles demandados", prosigue Jiménez. El país, añade, no partía de una base muy sugerente, ya que competía directamente con otras regiones cuyos sistemas fiscales son "más atractivos, como Portugal". Lo que hará el nuevo impuesto, apunta Clavel, es "contribuir un poco más a que España no sea vista como un lugar atractivo en el que aterrizar como empresa".

Pese a todo, las organizaciones y sus altos perfiles cuentan con una serie de medidas que contribuyen a que el impacto fiscal sea algo menor, y que los expertos prevén que cojan más fuerza cuando el nuevo Gobierno eche a andar. "Hay instrumentos paliativos a los que se puede recurrir, como las retribuciones en especie", continúa Jiménez. Algunas de ellas, como el conocido tique restaurante, el cheque guardería o las ayudas en transporte son poco significativas a nivel directivo, "pero hay otras que tienen más peso en los despachos, y que seguro que irán aumentando".

Ganancia media anual por trabajador por grupo de ocupación

Año 2017. Euros por año

Directores y gerentes*	51.011
Otros técnicos y profesionales	36.181
Técnicos y profesionales	31.628
Técnicos	29.238
Servicios de protección y seguridad	28.228
Operadores de instalaciones	24.195
Media de ocupaciones	23.646
Trabajadores cualificados de las industrias	23.474
Empleados de oficina sin atención al público	22.487
Conductores cualificados	20.374
Trabajadores cualificados de la construcción	20.123
Trabajadores cualificados en el sector agrícola	19.783
Empleados de oficina de atención al público	18.367
Peones de agricultura, pesca o construcción	16.725
Trabajadores de los servicios de salud	15.527
Trabajadores de servicios de restauración	15.173
Trabajadores no cualificados de servicios	12.954

(* Se incluye a altos directivos, ejecutivos y mandos intermedios)

Fuente: INE

A. M. / CINCO DÍAS



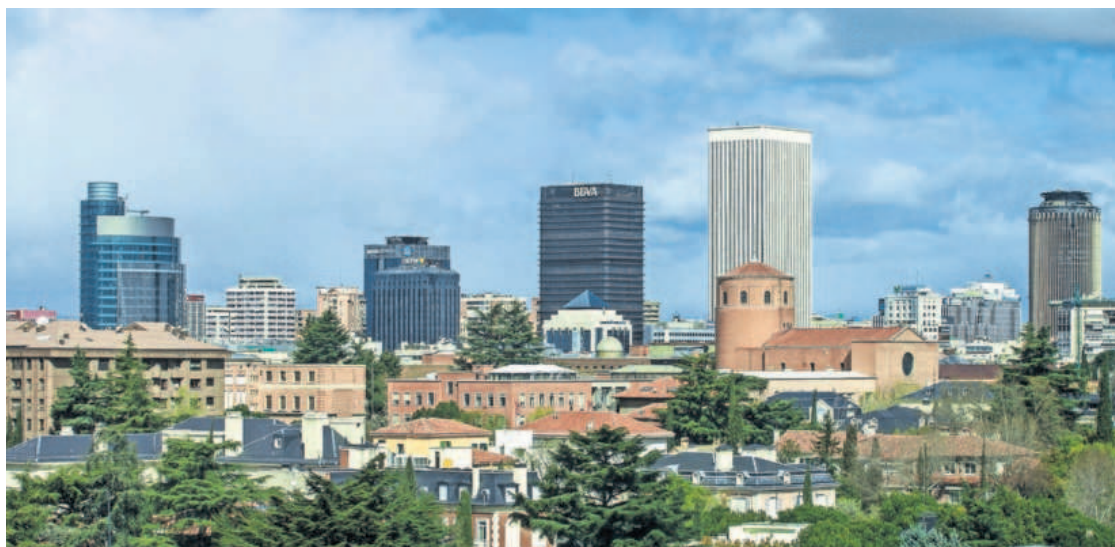
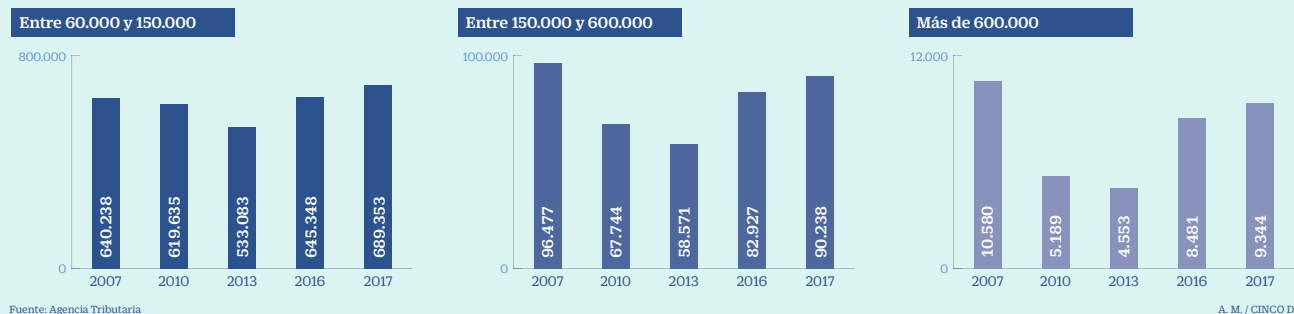
Un sueldo de 130.000 euros es realmente muy común en la mediana y gran empresas de Madrid y Barcelona

Manuel Clavel

SOCIO DE TALENGO

Una de las más comunes son las aportaciones al plan de pensiones. "El directivo se resiente mucho al jubilarse, porque en términos de ingresos, la diferencia entre estar activo o no es muy grande. Todo lo que sirva para rellenar ese gap de renta es algo que va a crecer mucho en los paquetes retributivos de los próximos años", dice Jiménez. Otra de estas herramientas, como recuerdan Fermín Guardiola y Manuel Alonso, de los departamentos de laboral y fiscal de Baker McKenzie, respectivamente, es la renta irregular del trabajo. "Son pagos extraordinarios devengados durante más de un ejercicio, muchas veces vinculados a objetivos, y que se ingresan de forma no recurrente". A estas se le añade otra retribución en especie relacionada directamente con los altos cargos de las compañías, como los incentivos para el alquiler de la vivienda o de vehículos de alta gama.

Declarantes con ingresos de más de 60.000 euros, por tramos Euros por año



Panorámica de Azca, la zona financiera de Madrid. PABLO MONGE

También cobrarán protagonismo, en opinión de Pablo Martínez, socio de Ackermann International, los programas de flexibilización salarial o los incentivos a largo plazo con acciones, bonus o *stock options*, "pensados para asegurar el talento a largo plazo". Sin embargo, más allá de estas herramientas, no hay mucho más margen de maniobra, "porque todos los incentivos con los que antes contábamos han ido desapareciendo, y es complicado escapar de estas tributaciones", cuentan los dos socios de Baker McKenzie. "Las empresas tendrán que tener imaginación y creatividad para flexibilizar el salario, y los altos directivos, que saben cómo funciona esto y ya tienen establecidas sus propias técnicas y herramientas para reducir la factura fiscal, aceptar la nueva situación", dice Pablo Martínez.

Lo que sí puede suceder, prosigue Martínez, es que sean los propios altos ejecutivos

los que se muevan para solicitar a sus empleadores el máximo de flexibilidad posible, para amoldar su situación y sus preferencias a la nueva situación. "Depende mucho de la importancia que cada empresa da a sus directivos, pero las organizaciones no suelen moverse para reducir la factura de sus empleados. Tampoco en la alta dirección".

Aunque la medida parece estar ya avanzada, señalan los expertos, todavía queda por ver en qué culmina definitivamente, ya que de ello puede depender buena parte del debate. "Se habla de aumentar el tipo en dos puntos para rentas de más de 130.000 euros. Esas lo notarían, pero tampoco tanto. Quienes sí sufrirían serían las rentas de 300.000 euros o más si se aumenta su tipo en cuatro puntos, algo que parece que puede suceder", apunta Rafael Barrilero, socio director de carrera de Mercer. En su opinión, y no solo por las consecuencias

en la "atracción y retención de talento", este tipo de medidas no están del todo bien pensadas: "Si se quieren obtener más ingresos, no sé yo si impactar en las rentas del trabajo es lo adecuado. Aunque hay muy buenos salarios, los que más tienen no son los empleados. Sería más conveniente que estas medidas estuviesen destinadas a las propias empresas".

Otra de las consecuencias relacionadas con la atracción de talento, asegura Carlos Ferrer, socio de Cuatrecasas, es la posibilidad de una desigualdad tributaria entre las rentas altas de las diferentes regiones de España. Y recurre a los incentivos que las provincias vascas y Navarra han llevado a cabo para "las conocidas como rentas de éxito. Por ejemplo, los ejecutivos de empresas de capital riesgo, que allí cuentan con una presión fiscal más favorable. Al compararse unas zonas y otras puede generarse un efecto desincentivador".

Más maniobra con los extranjeros

► **Ley Beckham.** El régimen especial para trabajadores extranjeros, cuentan Fermín Guardiola y Manuel Alonso, socios de Baker McKenzie, es una de las herramientas posibles para sortear el alza impositiva. Sin embargo, explican, sirve únicamente para casos muy concretos: "La conocida como *ley Beckham* permite tributar a un tipo fijo del 24% durante seis años al margen de otros detalles, como no haber residido en España durante los últimos 10 años".

► **Movilidad.** Otra alternativa, detallan los socios de Baker McKenzie, es la movilidad internacional, con miras sobre todo a la vecina Portugal, con un régimen "más atractivo que el español. El problema es que si necesitas a alguien en España tienes que tenerlo aquí dirigiendo", añaden. Esta posibilidad puede tener más sentido, detallan, en el caso de los directivos con competencias en Iberia. "Ahí sí pueden elegir un régimen fiscal menos duro".